



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA  
FACULDADE DE DIREITO

AS POSSIBILIDADES DA MEDIAÇÃO NO CONFLITO  
COLETIVO:  
UM ESTUDO COMPARADO ENTRE O DIREITO DE  
GREVE HISPANO BRASILEIRO

MARIA EDUARDA RIBEIRO CINTRA

Brasília  
2013

MARIA EDUARDA RIBEIRO CINTRA

AS POSSIBILIDADES DA MEDIAÇÃO NO CONFLITO  
COLETIVO:  
UM ESTUDO COMPARADO ENTRE O DIREITO DE  
GREVE HISPANO BRASILEIRO

Monografia apresentada à Faculdade de Direito da  
Universidade de Brasília, para obtenção do título de  
Bacharel em Direito.

Prof. Orientador: André Gomma de Azevedo

Brasília  
2013

Agradeço aos meus pais, Rose e Tadeu, os grandes responsáveis pela minha formação acadêmica e pessoal.

Ao meu irmão, Riobaldo, pela juventude e companheirismo.

Aos meus amigos, pelo apoio e pelos momentos inesquecíveis.

Aos meus colegas de faculdade, por todos os trabalhos, ajudas e energias compartilhadas durante esses quatro anos de graduação.

Ao meu orientador, André Gomma de Azevedo, por ter ampliado meus horizontes sobre o que é o direito desde o meu primeiro semestre de Universidade.

*Cintra, Maria Eduarda Ribeiro*

AS POSSIBILIDADES DA MEDIAÇÃO TRABALHISTA: UM ESTUDO COMPARADO ENTRE O DIREITO DE GREVE HISPANO BRASILEIRO. Maria Eduarda Ribeiro Cintra. Brasília: UnB/ Faculdade de Direito, 2013.

....f.

Orientador: André Gomma de Azevedo

Monografia apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Brasília, para obtenção do título de Bacharel em Direito. 2013.

Referências Bibliográficas: fls. ....

MARIA EDUARDA RIBEIRO CINTRA

# AS POSSIBILIDADES DA MEDIAÇÃO TRABALHISTA: UM ESTUDO COMPARADO ENTRE O DIREITO DE GREVE HISPANO BRASILEIRO

Monografia apresentada à Faculdade de Direito da  
Universidade de Brasília, para obtenção do título de  
Bacharel em Direito.

Orientador: André Gomma de Azevedo

Brasília, 7 de março de 2013.

Banca Examinadora:

---

André Gomma de Azevedo

---

Marthius Sávio Lobato

---

Renata Queiroz Dutra

Palavras- Chave: Mediação, Autocomposição, Direito de Greve, Modelo Espanhol

Resumo: O presente trabalho tem por objetivo analisar o modelo espanhol de mediação na resolução de conflitos coletivos para propor a implementação desse meio de resolução na área trabalhista brasileira, focado no direito de greve.

A mediação é um meio autocompositivo de resolução de conflitos onde há a participação de um terceiro, o mediador, como um facilitador do diálogo entre as partes, para que elas sejam capazes de maximizar as semelhanças e minimizar as diferenças. O escopo da mediação é a transformação do conflito.

Key words: Mediation, Autocompositive forms of resolution, Right to Strike, Spanish Model

Abstract: This study aims to analyze the Spanish model of mediation in resolving collective disputes to propose the implementation of this form of resolution in Brazilian labor, focusing on the right to strike.

Mediation is a autocompositive way of conflict resolution where there is involvement of a third party, the mediator, as a facilitator of the dialogue between the parties, so that they are able to maximize their similarities and minimize their differences. The scope of mediation is conflict transformation.

## Sumário

INTRODUÇÃO .....	8
BREVE HISTÓRICO DO DIREITO DE GREVE MUNDIAL .....	10
EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DE GREVE ESPANHOL .....	11
EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DE GREVE BRASILEIRO.....	20
REGULAMENTAÇÃO ATUAL DO DIREITO DE GREVE NA ESPANHA .....	25
REGULAMENTAÇÃO ATUAL DO DIREITO DE GREVE NO BRASIL.....	29
CAPÍTULO II – O CONFLITO .....	33
CONFLITOS COLETIVOS DO TRABALHO .....	37
CAPÍTULO III – DAS DIFERENTES FORMAS DE RESOLUÇÃO DOS CONFLITOS.....	40
MÉTODOS AUTOCOMPOSITIVOS .....	42
CONCILIAÇÃO .....	44
MEDIAÇÃO .....	45
HETEROCOMPOSIÇÃO .....	48
JURISDIÇÃO .....	49
CAPÍTULO IV -DA MEDIAÇÃO NO PROCESSO TRABALHISTA .....	51
CONCLUSÃO .....	62
BIBLIOGRAFIA .....	64

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por escopo analisar o modelo espanhol de mediação na resolução de conflitos coletivos para propor a implementação desse meio de resolução na área trabalhista brasileira.

A resolução de uma disputa, seja ela coletiva ou individual, através do processo judicial muita vezes é incapaz de resolver o conflito, só o fazendo acirrar. Devemos compreender que acordos não são suficientes, na maioria das vezes, para superar um conflito e que um método adequado e a linguagem utilizados devem ser levada em conta na hora da resolução.

A mediação é um meio autocompositivo de resolução de conflitos onde há a participação de um terceiro, o mediador, como um facilitador do diálogo entre as partes, para que elas sejam capazes de maximizar as semelhanças e minimizar as diferenças. O escopo da mediação é a transformação do conflito.

É um instrumento capaz de ressignificar a relação existente entre as partes, é um meio que não enxerga as tensões presentes no conflito como algo a ser erradicado, mas sim como algo que pode ser utilizado de maneira construtiva na relação social existente entre elas, é um instrumento de pacificação social.

Por isso, defenderemos a implementação pelo Estado brasileiro desse meio adequado para resolução de conflitos coletivos, em especial no que tange o movimento grevista, que se submetido à um método adequado, evitaria o ajuizamento de alguns dissídios coletivos na justiça trabalhista.

Para chegarmos a essa compreensão final, iremos analisar as diferentes evoluções históricas do direito de greve espanhol e brasileiro e o atual regime aplicado a esses tipos de conflitos.

Abordaremos um pouco sobre esse fenômeno natural que permeia a nossa vida social, qual seja o conflito. Faremos distinções sobre os diferentes métodos de resolução heterocompositivos e autocompositivos, especificando e debatendo as vantagens e desvantagens de cada um deles.

E, por fim, focaremos na experiência espanhola de adoção da mediação como meio apto à resolução de tais conflitos coletivos, analisando dados recentes dos Institutos



Laborais à nível nacional e à nível da Comunidade Autônoma de Madrid, com os seus respectivos tratamentos jurídicos.

## BREVE HISTÓRICO DO DIREITO DE GREVE MUNDIAL

O primeiro registro histórico sobre o exercício do direito de greve é datado do século XII a. C, no Egito antigo, sob a dinastia do Faraó Ramsés, onde os trabalhadores que construía as túmulos de faraós deixaram de trabalhar como forma de reivindicação por pagamentos e melhorias nas condições humanas do trabalho realizado. O registro de tal fato só foi possível pela existência de uma papiro que foi preservado e atualmente encontra-se em Turim. Houve também reivindicações grevistas no Baixo Império romano, que resultaram em paralisações do setor público.

Segundo Simão de Melo<sup>1</sup>, no regime das corporações de ofício, que eram basicamente a reunião de trabalhadores de uma mesma categoria profissional que contribuíam com uma taxa para que houvesse a proteção de seus interesses, as paralizações foram consideradas infrações penais pela lei de Allarde.

No começo da Revolução Francesa, em 1791, foi editada uma lei, conhecida como Lei de Le Chapelier, que proibia as associações e manifestações dos trabalhadores por considerarem que tais associações feriam o direito de livre empresa, conceituada pelo liberalismo econômico.

Article 8. All assemblies composed of artisans, workers, journeymen, day-laborers, or those incited by them against the free exercise of industry and labor, belonging to any kind of person and under all circumstances mutually agreed to, or against the action of police and the execution of judgments rendered in such connection, as well as against public auctions and adjudications of various enterprises, shall be considered seditious assemblies, and as such shall be dispersed by the guardians of the law, upon legal warrants made thereupon, and shall be punished to the fullest extent of the laws concerning authors, instigators, and leaders of the said assemblies, and all those who have committed assaults and acts of violence

No século XVIII, na Inglaterra, as assembleias e associações que tinham como escopo a defesa dos interesses dos trabalhadores também foram consideradas ilegais, sendo consideradas como crime contra a coroa inglesa.

---

<sup>1</sup> Melo, Raimundo Simão de. A greve no direito brasileiro. Pág.19

De acordo com Simão de Melo<sup>2</sup>, somente em 1825, na Inglaterra, e em 1864, na França, que essas associações dos trabalhadores que reivindicavam por melhores condições trabalhistas deixaram de ser tipificadas, apesar da greve ainda não ter sido reconhecida como um direito, permanecendo classificada como um delito.

Apenas com o advento da Revolução Industrial, para Melo<sup>3</sup>, é que tais movimentos passam a merecer reflexões mais específicas e podem ser considerados como grevistas, já que somente aí há o surgimento do trabalho assalariado. A greve passa, então, a ser definida legalmente em cada país, seja como delito, liberdade ou direito, e é reconhecida pela Organização Internacional do Trabalho.

Observa-se que, salvo raras exceções, até o final do século XIX, a greve era uma atividade ilícita (de caráter criminoso) ou, no mínimo, uma atividade proibida e sancionada penalmente em muitos países, o que ocorreu até a metade do século XX. A partir de então, a greve passou a ser reconhecida internacionalmente como um direito dos trabalhadores, tendo sido consagrado no Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas em 1966, hoje amparado pelos órgãos da Organização Internacional do Trabalho – OIT (Comitê de Liberdade Sindical, desde 1952, e Comissão de Peritos em aplicação de Convenções de Recomendações, desde 1959), formando um corpo de princípios gerais de liberdade sindical proclamados pela OIT.<sup>4</sup>

## EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DE GREVE ESPANHOL

No território espanhol, ao longo do século XIX, o Parlamento e Governo enxergavam o sindicato como instrumento de promoção de revolução, que servia para superar e/ou ameaçar as concepções liberais democráticas que eram vigentes, ao invés de enxergar tal associação como um sujeito coletivo de representação dos interesses obreiros que visava a melhoria das condições dos trabalhadores, de um modo geral.

Essa forma de enxergar o sindicato esclarece muitas coisas em relação ao direito de greve nessa fase pós revolucionária, como explica Fernando Suárez González<sup>5</sup> em seu trabalho *La Huelga: Un Debate Secular*. Nos Códigos Penais espanhóis de 1848 e 1870 tipificavam como delito o ato de coligação. Abaixo o artigo 556 do Código de 1870:

---

<sup>2</sup> Melo, Raimundo Simão de. A greve no direito brasileiro. Pág.19

<sup>3</sup> Melo, Raimundo Simão de. A greve no direito brasileiro. Pág.20

<sup>4</sup> Melo, Raimundo Simão de. A greve no direito brasileiro. Pág.20

<sup>5</sup> GONZÁLEZ, Fernando Suárez. Em: Real Academia de Ciencias Morales Y Políticas (2007), pág. 17

Los que se coligaren con el fin de encarecer o abaratar abusivamente el precio del trabajo o regular sus condiciones, serán castigados, siempre que la coligación hubiere comenzado a ejecutarse, con la pena de arresto mayor. Esta pena se impondrá en su grado máximo a los jefes y promovedores de la coligación y a los que para asegurar su éxito emplearen violencias o amenazas, a no ser que por ellas merecieren mayor pena.

Decorre desse artigo duas possíveis interpretações: a primeira de que a greve em si é um ato que altera os preços naturais das mercadorias, seja para valorizar ou desvalorizar os preços, e que, portanto, deve ser penalizada. Já a segunda interpretação é de que a penalização somente recairia sobre a greve não pacífica, excluindo-se a que de maneira não abusiva tentasse alterar preços ou regulamentar as condições de trabalho.

A interpretação de tal dispositivo feita pelo então Tribunal Supremo dava a entender que somente a segunda interpretação era cabível, ou seja, de que somente as greves abusivas seriam penalizadas. Entretanto, segundo González<sup>6</sup>, a realidade social era outra, pois os trabalhadores não prezavam pela legalidade e os patrões preferiam sancionar o ato grevista.

Na I República Espanhola houve a aprovação da primeira norma de legislação trabalhista contemporânea, que regulamentava o trabalho dos menores. Entretanto, isso não significou que os anseios para a resolução de todos os problemas e a melhoria das condições de vida dos trabalhadores iriam ser atendidos. Nessa época, ocorreram inúmeras manifestações dos trabalhadores agrícolas reivindicando por melhorias e mais regulamentações em matéria trabalhista.

A greve dos tipógrafos, em 1882, marcou o Reinado de Alfonso XII. Em tal greve, a Asociación del Arte de Imprimir solicitou um aumento salarial aos seus industriais. Uma parte aceitou o pedido e concedeu o aumento, mas outra parte dos industriais se negou a pagar a mais pelos serviços prestados. Com isso, os empregados que não obtiveram aumento deixaram de trabalhar para esses patrões, gerando uma situação caótica em tais fábricas.

O governo tentou ajudar esses patrões que ficaram sem seus empregados, cedendo tipógrafos militares, mas a ajuda não foi suficiente. Após pouco tempo, os patrões cederam e pagaram o aumento reivindicado para não sofrerem grandes prejuízos. Apesar

---

<sup>6</sup> GONZÁLEZ, Fernando Suárez. Em: Real Academia de Ciencias Morales Y Políticas (2007), pág. 19

de não ter havido nenhuma coação, por parte dos empregados, quinze organizadores do movimento de reivindicação foram processados, tendo sido condenados a um período de reclusão três deles pelo delito de coligação, de acordo com a descrição do tipo penal presente no Código de 1870.

Outro momento interessante que merece registro do Reinado de Alfonso XII foi a criação da Comisión de Reformas Sociales, que fez um levantamento da realidade dos trabalhadores da época. Os informes que foram gerados contavam com uma variedade de pontos de vistas sobre o fenômeno da greve e teve grande contribuição para a compreensão do estado dos trabalhadores rurais, que sofriam mais com as desigualdades sociais e trabalhistas, e dos trabalhadores industriais.

No Reinado de María Cristina de Habsburgo, que começou em 1885, pode-se destacar a Ley de Asociaciones, que permitiu a associação dos trabalhadores possibilitando a fundação da Unión General de Trabajadores, cujo objetivo era lutar pela melhoria das condições dos trabalhadores.

Em busca dessa melhoria, cujas principais bandeiras eram o aumento salarial, jornada de oito horas e cumprimento das promessas de humanização das condições de trabalho, ocorreram diversas greves em mais de cem cidades espanholas em 1901. Algumas foram violentas e produziram a morte de alguns trabalhadores.

Nesse mesmo ano, apresentou-se ao Congresso espanhol um projeto de lei que visava a derrogação do Art.556 do Código Penal, dispondo que as greves cujo objeto fosse a melhoria das condições trabalhistas seriam consideradas lícitas, desde que fossem avisadas com 15 dias de antecedência para os setores que afetassem os serviços públicos e com 4 dias de antecedência para os demais. Somente seriam consideradas ilícitas as greves que afetassem de maneira danosa os serviços essenciais, cabendo às autoridades adotar todas as medidas cabíveis para impedir tais greves. Entretanto, tal projeto só foi colocado em pauta vários meses depois, quando quem regia a Espanha era Alfonso XIII.

Apesar da tentativa de realizar uma votação, o projeto ficou pendente de um debate para ter seu trâmite concluído, fato que não ocorreu. Com a morte do Papa Leão XIII, Fernández Villaverde chega ao poder, tendo como ministro de Estado García Alix. De acordo com Suárez González<sup>7</sup>:

---

<sup>7</sup> GONZÁLEZ, Fernando Suárez. Em: Real Academia de Ciencias Morales Y Políticas (2007), pág. 42

“En el afán de regular las coligaciones y huelgas y simultáneamente los Consejos de conciliación y los Tribunales industriales que debían contribuir a reducir el número de aquellas y a paliar sus consecuencias, el 29 de octubre de 1903 el Ministro de la Gobernación Antonio García Alix, que sería años después miembro de esta Corporación, leyó en el Senado tres proyectos de Ley respectivamente dedicados a esos temas (...)”

Foi designada somente uma Comissão do Senado espanhol para conhecer dos projetos apresentados por Alix, que propôs uma unidade de pensamento visando, assim, um caráter de imparcialidade e permanência aos projeto que tanto interferiam na vida social do país. O projeto foi aprovado em 1904, mas somente entrou na pauta do Congresso em 1906. Após um longo e tortuoso caminho a lei foi aprovada em 1909, acarretando na despenalização da greve com a revogação do artigo 556 do Código Penal e de todas as disposições contrárias à ela estabelecidos. Houve então o reconhecimento da greve e do cerre patronal por motivos profissionais, desde que fossem cumpridos determinados pressupostos, como o aviso prévio, por exemplo.

Ao mesmo tempo que a Lei de Greve assegurava a liberdade de trabalho deixando a possibilidade ao empregado associado para acatar ou não acordos feitos por coligações advindas das associação ao qual era vinculado, excetuando-se os compromissos de caráter civil contraídos com a sua associação, ela impunha sanções aos que utilizassem de violência, ameaça ou coação para formarem, manterem ou impedirem as greves dos obreiros e os cerres patronais.

Nesse interregno entre a apresentação e a aprovação da Lei, cabe destacar que a mera penalização da greve, qualificando-a como ilegal, não era o suficiente para desestimular esse fenômeno social e, segundo González<sup>8</sup>, o poder público ante a ineficácia de seus meios coercitivos e o perigo que o prolongamento das greves representavam para o bom funcionamento econômico e para a tranquilidade pública teve que intervir de maneira diversa da penalização e perseguição penal que antes realizava.

O poder público passou a atuar como mediador dessas controvérsias presentes nas greves. Para o bom funcionamento desse novo papel, foi proposto o projeto de Ley de Conciliación y Arbitraje no mesmo ano em que havia sido apresentado a Lei de Greve, em 1903, mas que teve sua entrada em vigor um ano antes dessa, em 1908.

---

<sup>8</sup> GONZÁLEZ, Fernando Suárez. Em: Real Academia de Ciencias Morales Y Políticas (2007), pág. 70

Essa Lei de Conciliação e Arbitragem é muito interessante por tentar solucionar os conflitos sociais manifestados pela greve de uma maneira autocompositiva. Ao se preparar uma greve ou em até 24 horas depois que tenha sido instaurada impunha-se a comunicação do feito ao Presidente da junta local de Reformas Sociais, devendo constar as motivações dos grevistas e o nome do empregador que seria afetado por tal movimento. Rapidamente era solicitado ao empregador uma resposta em relação àquilo que havia sido manifestado por seus empregados grevistas.

Após ter acesso a esse documento de ambas as partes, do empregados grevistas e do empregador, o Presidente da junta designava seis jurados para compor o Conselho de Conciliação, cuja formação era feita por três indicações do empregador e três indicações dos empregados. Com o Conselho reunido, examinavam-se os documentos e os interessados, ou seus representantes, faziam a exposição de suas pretensões. Cabia ao Conselho solicitar às partes a manutenção do trabalho enquanto a conciliação era tramitada. Caso obtivesse êxito, recolhiam-se as assinaturas de ambas as partes e o documento final da conciliação adquiria força probatória de um documento público.

Se não houvesse um acordo, as partes deveriam designar um representante para tratar em seu nome. O Conselho elaboraria através de um árbitro um termo de compromisso que deveria ser respeitados pelas partes, cabendo até sanções pecuniárias no caso de descumprimento.

Conforme disposto no artigo 16 da Lei de Conciliação e Arbitragem:

Si una o las dos partes no comparecieren, o no pudiera lograrse la conciliación ni el compromiso en árbitros, o, no obstante haberse logrado temporalmente, la huelga o el paro continuasen el Consejo, de oficio, citará nuevamente a los interesados cuando lo crea oportuno, procediendo conforme a lo dispuesto en los artículos anteriores. Se esta segunda vez la conciliación y el arbitraje fracasaren por cualquier causa, se hará constar así, y no se realizarán ulteriores gestiones sino a petición de ambas as parte, consignada y firmada en un solo escrito.

Em 1916, o governo introduziu novas exigências para a declaração de greves no serviços públicos, que consistiam em basicamente quatro medidas: a obrigação do reconhecimento por parte das companhias ou empresas industriais concessionárias do Estado dos sindicatos e associações que representem legalmente os seus empregados; na obrigação de que esses representantes sejam creditados de modo expresse; na exigência de reclamar por escrito junto às empresas e de negociar com elas, fazendo valer o que havia

sido disposto na Lei de Conciliação e Arbitragem (submetendo a controvérsia ao Instituto de Reformas Sociais) e, por último, exigências mais rígidas ao se declarar uma greve nos serviços públicos, traduzido na impossibilidade de avisar a mesma se estava em trâmite a reclamação, se já haviam sido iniciadas as negociações entre a empresa e a associação obreira ou se as partes houvessem submetido a controvérsia à conciliação ou à arbitragem.

O governo pensava que essas medidas do real decreto seriam suficientes para um bom andamento das indústrias do país, mas não foi isso que aconteceu. Houve greves em várias cidades espanholas, que foram reprimidas deixando um número significativo de mortos. O contexto europeu da 1ª Guerra influenciava a economia espanhola, principalmente em decorrência da profunda desigualdade social enfrentada, onde alguns setores se enriqueciam fortemente com a indústria bélica, mas os trabalhadores empobreciam, já que houve uma elevação dos custos de vida e a entrada brusca de inúmeros trabalhadores agrícolas no mercado de trabalho industrial.

Em decorrência de uma grande greve que afetou a cidade de Barcelona em 1919, houve a regulamentação, através de um decreto real, de uma medida social importantíssima: a de oito horas de jornada para toda a Espanha.

Em 1922, na chamada “crisis del sombrero”, outro decreto real foi publicado aumentando o âmbito de incidência da Lei de Conciliação e Arbitragem, que então deveria ser necessariamente aplicado para as concessionárias dos grandes serviços públicos, tais como: trens, telefonia, telegrafia, abastecimento de água e luz, entre outras que prestavam esses serviços. Qualquer anormalidade deveria ser comunicada e submetida ao Instituto de Reformas Sociais para que as medidas mais adequadas fossem tomadas.

Os historiadores afirmam que no período ditatorial de Primo de Rivera (1923 -1930) houve uma diminuição extraordinária no número de greves. Contando com um novo Ministro do Trabalho, uma nova política social foi instaurada. Em 1926 houve a aprovação do decreto real sobre o Código do Trabalho e sobre a Organização Corporativa Nacional.

Quando o General Berenguer assumiu, os movimentos grevistas voltaram a eclodir. Proibiu-se a declaração de greve ou a coligação dos agentes das fronteiras. A II República Espanhola (1931 – 1939) contou com 18 governos ao longo de sua duração. Nessa época, o ministro que mais fez coisas significativas na área laboral foi Francisco Largo Caballero.

Em 1931, houve a anulação do Código Penal espanhol e a reabilitação dos que haviam sido sancionados pela legislação anterior, o que significava uma anistia para os



grevistas que haviam sido condenados ou sancionados de alguma forma, através da demissão, por exemplo.

Nesse mesmo ano ocorreu a aprovação da Lei de contrato de trabalho que dispunha em seu Art.91 que as greves ou os lockouts, de maneira geral, não eram causa de rescisão contratual, o que supõe o reconhecimento da greve como um direito. De acordo com González<sup>9</sup>:

“Estamos pues ante el paso de la huelga como libertad a la huelga como derecho, cuyo ejercicio no legitima al patrono para proceder a la resolución del contrato despidiendo al trabajador, pero el reconocimiento del derecho se acompaña de la importante limitación que supone el deber de paz laboral, introducido por el artículo 12, último párrafo: “La duración mínima de los pactos colectivos será de dos años y en este tiempo no podrán ser modificados por huelgas o lockout, salvo en caso de autorización expresa del Ministerio del Trabajo y Previsión””.

Os comitês paritários foram transformados em “Jurados mixtos del trabajo industrial y rural”, cujo objetivo era tentar a conciliação entre as partes ou propor um árbitro para solucionar a controvérsia. Caso não fosse resolvida deveria ser repassada para o Ministério do Trabalho.

Assim, estimulou-se mais uma vez a utilização dos procedimentos autocompositivos estabelecidos por lei, não cabendo rescisão do contrato de trabalho se a greve seguisse todos os tramites legais. Entretanto, se os jurados a considerassem injusta ou abusiva, caracterizando-a como ilegal, os contratos dos empregados grevistas poderiam ser rescindidos sem nenhum entrave legal.

Esse estímulo ao uso da conciliação e da arbitragem não durou muito. Em 1933, com um novo governo comandando o país, várias greves foram convocadas nas mais diversas cidades espanholas gerando uma certa desordem pública. A obsessão governamental para manter tal ordem gera a promulgação da Ley de orden público, proporcionando ao governo poderes discricionários para que, durante os estados de prevenção ou de perigo, pudesse ser decretada a intervenção em indústrias e comércios, e que pudessem ser proibidas ou impedidas as greves nos serviços públicos diretos ou terceirizados.

Nesse período, houve um retrocesso na interpretação legal da greve. Quem impedisse o exercício voluntário e livre do trabalho incorreria no delito de coação, atentado

---

<sup>9</sup> GONZÁLEZ, Fernando Suárez. Em: Real Academia de Ciencias Morales Y Políticas (2007), pág. 107

ou sedição, mas não estaria infringindo a lei de greve propriamente dita. Era muito comum encontrar o crime de sedição nas sentenças do Tribunal Superior, que assim classificava sempre que se verificasse um levante público e tumultuário que tivesse como fim, político ou social, um ato de vingança contra os particulares ou o impedimento de qualquer autoridade de cumprir suas funções.

Em 1936, com o advento da ditadura Francisco Franco houve a proibição total das greves e dos lockouts, considerando-os crimes de sedição, de acordo com o Art.222 do Código Penal Espanhol, visto que, segundo Franco<sup>10</sup> em seu mais célebre manifesto, afirmou:

“Huelgas revolucionarias de todo orden paralizan la vida de la Nación, arruinando y destruyendo sus fuentes de riqueza y creando una situación de hambre que lanzará a la desesperación a los hombres trabajadores.”

De acordo com a visão franquista, as greves eram instrumentos de desordem e perturbação, eram um feito punível e não um direito a ser respeitado. Enxergava-se o Estado como tutelador dos interesses coletivos, dado que era o Estado que fixava as condições do trabalho e determinava os salários. Desta forma, qualquer greve era considerada uma afronta direta ao poder estatal.

Nesses anos de repressão, um dos fatos mais significantes em matéria trabalhista foi a aprovação de um decreto, em 1962, que fazia uma distinção entre os tipos de conflitos coletivos: de uma lado estava o conflito estritamente político e de outro, o propriamente laboral. Passou-se a admitir que esse segundo tipo de conflito não atentava contra a segurança do Estado, visto que não prejudicava a autoridade estatal e não afetava a produção nacional.

Com a suavização da repressão, houve uma alteração na descrição dos atos grevistas, que deixaram de ser os que perturbavam a normalidade da produção ou atentassem contra ela, para serem os ilegais que perturbassem de maneira grave a produção ou atentassem contra ela. Abriu-se as portas, legalizando as greves que não fossem graves. O problema residia em saber o que eram ou não greves graves. Entretanto, a participação em um conflito coletivo continuava a ser causa de demissão.

Em 1970, um novo decreto foi aprovado com o objetivo de valorizar a conciliação, mediação e arbitragem como meios mais eficientes da resolução conflitos trabalhistas. Tal

---

<sup>10</sup> FRANCO, Francisco Paulino Hermenegildo Teódulo, 1936.

decreto não chegou a discutir se estava reconhecido ou não o direito de greve, mas trouxe uma certa legalidade para os movimentos grevistas, cuja participação deixou de ser uma causa certa de demissão, abrindo-se a possibilidade de ser apenas uma suspensão do contrato de trabalho. Especialmente no caso dos trabalhadores cuja participação no conflito tenha sido meramente colaborativa e não indisciplinada.

Nas vésperas do fim da ditadura, em 1975, Franco aprovou um Decreto Lei que significou um outro avanço com relação à greve. Apesar de ainda não reconhece-la como um direito, ela poderia ser feita, desde que cumpridos determinados requisitos. Para González<sup>11</sup>:

“La situación política y laboral española en los años setenta resultaba de gran complejidad porque el desarrollo económico había situado a España en un plano de práctica igualdad con los países industrializados de su entorno, pero las estructuras políticas y sindicales no habían evolucionado al ritmo de la modernización general.”

A greve passou a ser permitida como um último recurso, caso os procedimentos de negociação ou composição pacífica entre as partes não obtivessem êxito. Para que houvesse a permissão era necessário o preenchimento de alguns requisitos. Estavam excluídos conflitos coletivos decorrentes de interpretação ou aplicação de uma norma pré-existente. A decisão de realizar a greve só ocorreria depois de uma determinada votação mínima dos trabalhadores que seriam afetados. Nessa época, já se cobrava a prestação mínima dos serviços necessários à segurança e mantimento do local de trabalho. Caso as exigências não fossem atendidas, a greve seria considerada improcedente.

Quando considerada procedente, algumas garantias eram asseguradas aos trabalhadores. Apesar de não receber o salário, o grevista tinha direito à manutenção da previdência social, além da certeza de que não seria substituído por outra mão-de-obra. A utilização de violência ou coação, entretanto, era causa de demissão com justa causa.

Para que as partes encontrassem uma solução, a organização sindical e a comissão de mediação sindical deveriam atuar durante a greve. Nesse decreto, o cerre patronal ficou proibido.

A transição para a democracia ocorreu no governo de Adolfo Suárez González, que foi o líder da mudança política na Espanha e efetuou uma reforma essencial no campo

---

<sup>11</sup> GONZÁLEZ, Fernando Suárez. Em: Real Academia de Ciencias Morales Y Políticas (2007), pág. 157

jurídico-trabalhista. Sob sua liderança, promulgou-se a lei 19/1977 que regula o direito de associação sindical. De acordo com José Ignacio García Ninet<sup>12</sup>

“Superadas las fases históricas de la represión de la huelga o de su mera consideración como libertad, el derecho de huelga alcanza su máxima cota de consideración y tutela al inscribirse en los textos constitucionales, aunque ello pudiera no haber sido preciso si partiéramos de una correcta interpretación del significado y alcance último de la libertad sindical, pues sin la huelga – que es el arma principal de la clase trabajadora – muy difícilmente puede restablecerse el equilibrio entre los contendientes sociales, y de poco o nada servirá reconocer el derecho a fundar sindicatos, y consiguientemente el derecho a afiliarse a los mismos, si sus cometidos se ven conducidos al fracaso al carecer del medio de lucha o presión necesario”

## EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DE GREVE BRASILEIRO

O Código Penal de 1890 foi o primeiro a mencionar o instituto da greve, em seu Art.204 e 206 elencados no capítulo IV, dos crimes contra a liberdade de trabalho:

**Art. 204.** Constranger, ou impedir alguém de exercer a sua industria, commercio ou officio; de abrir ou fechar os seus estabelecimentos e officinas de trabalho ou negocio; de trabalhar ou deixar de trabalhar em certos e determinados dias:

Pena – de prisão cellular por um a três mezes.

**Art. 206.** Causar, ou provocar, cessação ou suspensão de trabalho, para impor aos operarios ou patrões augmento ou diminuição de serviço ou salario:

Pena – de prisão cellular por um a três mezes.

§ 1º Si para esse fim se colligarem os interessados:

Pena – aos chefes ou cabeças da colligação, de prisão cellular por dous a seis mezes.

§ 2º Si usarem de violencia:

Pena – de prisão cellular por seis mezes a um anno, além das mais em que incorrerem pela violencia.

Editou-se, logo em seguida, o Decreto 1.162, de 12/12/1890, que derogou a tipificação da greve para os casos em que não houvesse violência ou grave ameaça. Em 1935, a Lei nº38 proibiu a realização de greve, punindo com pena de reclusão, tanto as do setor privado quanto as do estatal, de acordo com os Art.18 e 19:

Art. 18. Instigar ou preparar a paralysação de serviços publicos, ou de abastecimento da população.

Pena - De 1 a 3 annos de prisão cellular.

---

<sup>12</sup> Ninet, José Ignacio García. La regulación del derecho de huelga en España (1977 -2012): La Elaboración Jurisprudencial Parte I. Pág.88

Paragrapho unico. Não se applicará a sancção deste artigo ao assalariado, no respectivo serviço, desde que tenha agido exclusivamente por motivos pertinentes ás condições de seu trabalho.

Art. 19. Induzir empregadores ou empregados á cessação ou suspensão do trabalho por motivos estranhos ás condições do mesmo.

Pena - De 6 mezes a 2 annos de prisão cellular.

O tema continuou com essa regulamentação infraconstitucional até 1937, quando a Carta Magna outorgada pelo Estado Novo de Getúlio Vargas abordou o tema pela primeira vez em seu Art.139

Art.139 - Para dirimir os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados, reguladas na legislação social, é instituída a Justiça do Trabalho, que será regulada em lei e à qual não se aplicam as disposições desta Constituição relativas à competência, ao recrutamento e às prerrogativas da Justiça comum.

A greve e o *lock-out* são declarados recursos anti-sociais nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional.

Com a regulamentação da Justiça Trabalhista, no Decreto Lei 1.237 de maio de 1939, a greve continuou sendo tipificada como crime, sendo punida com suspensão, multa e até mesmo dispensa do cargo exercido. Vedação que persistiu mesmo com a Consolidação das Leis de Trabalho, em 1943.

A Carta da República de 1946 reconhecia do direito de greve e de livre associação. Entretanto, a lei ordinária que regulamentou tal direito só surgiu quase duas décadas após o seu reconhecimento.

Art. 158 - É reconhecido o direito de greve, cujo exercício a lei regulará.

Art. 159 - É livre a associação profissional ou sindical, sendo reguladas por lei a forma de sua constituição, a sua representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas pelo Poder Público.

Enquanto isso, o STF recepcionou o decreto lei 9.070 de 1946, que permitia o exercício da greve, desde que não fossem em atividades essenciais ao pleno funcionamento estatal.

Muitos decretos leis trataram do tema, considerando a greve como um delito ou restringindo tanto esse direito que tornava inviável praticá-lo, como no caso da Lei nº4.330/64, a chamada lei de greve, que foi promulgada após instauração da ditadura e que, segundo Melo<sup>13</sup>, representou a real filosofia do regime, permitindo somente as greves cujos

---

<sup>13</sup> MELO, Raimundo Simão. A greve no Direito Brasileiro. Pág. 22

objetivos fosse a tutela dos interesses profissionais vinculados ao contrato de trabalho. Cabe destacar alguns artigos de tal lei:

Art 22. A greve será reputada ilegal:

I - Se não atendidos os prazos e as condições estabelecidas nesta lei;

II - Se tiver objeto reivindicações julgadas improcedentes pela justiça do Trabalho em decisão definitiva, há menos de 1 (um) ano;

III - Se deflagrada por motivos políticos, partidários, religiosos, sociais, de apoio ou solidariedade, sem quaisquer reivindicações que interessem, direta ou legitimamente, à categoria profissional;

IV - Se tiver por fim alterar condição constante de acôrdo sindical, convenção coletiva de trabalho ou decisão normativa da Justiça do Trabalho em vigor, salvo se tiverem sido modificadas substancialmente os fundamentos em que se apoiam.

Art 29. Além dos previstos no Título IV da parte Especial do Código Penal, constituem crimes contra a organização do trabalho:

I - promover, participar o insuflar greve ou lock-out com desrespeito a esta lei;

II - incitar desrespeito à sentença normativa da Justiça do Trabalho que puser termo à greve ou obstar a sua execução;

(...)

IV - iniciar à greve ou lock-out , ou aliciar participantes quando estranho à profissão ou atividades econômicas;

(...)

VII - praticar coação para impedir ou exercer a greve;

A ditadura foi um período de grande repressão à classe trabalhadora, cujas organizações e movimentos ameaçavam a saúde do regime instaurado. Nesse período, houve um declínio da força do movimento trabalhista.

A Constituição de 1967, elaborada em plena ditadura militar, garantia o exercício do direito de greve aos trabalhadores do serviço que não fossem públicos ou essenciais, como preconizado em seus Art.157,§7º e 158:

Art. 157 - A ordem econômica tem por fim realizar a justiça social, com base nos seguintes princípios:

§ 7º - Não será permitida greve nos serviços públicos e atividades essenciais, definidas em lei.

Art. 158 - A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria, de sua condição social:

XXI - greve, salvo o disposto no art. 157, § 7º.

Somente nos anos 70 a ditadura começou a mostrar os seus primeiros sinais de colapso e, com eles, vieram algumas manifestações populares importantes que lutavam pela redemocratização do país. Algumas dessas manifestações ocorreram através do movimento sindicalista do ABC paulista.

Segundo Melo<sup>14</sup>, em 1977 uma nova articulação sindical começou em São Bernardo do Campo, cujo sindicato dos metalúrgicos iniciou uma campanha pela reposição salarial referente à inflação, que o governo não havia concedido.

O então presidente do sindicato, Luiz Inácio Lula da Silva, convocou os trabalhadores a lutarem por melhores condições trabalhistas através de mobilizações, já que um longo diálogo com a classe patronal não havia sido suficiente para que as reivindicações desses trabalhadores fossem atendidas.

A primeira grande greve ocorreu em 12 de maio de 1978, onde os trabalhadores de uma fábrica, através de uma decisão autônoma, sem contar com uma assembleia organizada, resolveram cruzar os braços e paralisarem os trabalhos de uma fábrica. De acordo com Raimundo Melo<sup>15</sup>:

“Esse movimento de massas, que a indústria automobilística viu eclodir, pela sua dimensão, marcou o ressurgimento da ação reivindicatória grevista no Brasil, depois de uma década de resistência operária. Essa greve, mesmo que não tenha rendido importantes conquistas para os trabalhadores, marcou, certamente, uma conquista política para a classe trabalhadora, como início de novos movimentos. Não se tratou de uma greve geral, embora várias empresas da categoria também tenham aderido à paralisação.”

Em 1979, foi deflagrada uma greve geral em São Bernardo e Diadema. Tal greve foi diferente da do ano anterior, essa havia sido planejada, envolveu diversas empresas e muita mobilização por parte dos trabalhadores. Entretanto, a greve foi julgada ilegal pela Justiça do Trabalho e houve confrontos físicos, já que o Estado investiu pesado na repressão desse movimento. As assembleias foram proibidas, dirigentes sindicais afastados, a greve foi encerrada por falta de condições para continuar o movimento e, assim, houve uma suspensão para que pudesse ser negociado um acordo.

Em 1980, houve um terceiro movimento grevista dos metalúrgicos do ABC, muito mais organizado do que o do ano anterior. Em seu primeiro dia, segundo Melo<sup>16</sup>, “foi instaurado um processo de dissídio coletivo perante o TRT/SP, que promoveu uma audiência de conciliação frustrada e decidiu pela não apreciação da legalidade da greve”, nesse dia somente algumas reivindicações foram apreciadas, tendo sido negadas as mais relevantes.

---

<sup>14</sup> MELO, Raimundo Simão. A greve no Direito Brasileiro. Pág. 22

<sup>15</sup> Ibidem, Pág. 26

<sup>16</sup> MELO, Raimundo Simão. A greve no Direito Brasileiro. Pág. 29

Com o movimento organizado, os metalúrgicos do ABC o mantiveram, com a baixa apenas do sindicato de São Caetano do Sul. Houve o ajuizamento de mais um dissídio coletivo, visando invalidar o primeiro julgado, que havia se absterido sobre a legalidade ou não do movimento, apenas se atendo às reivindicações trabalhistas, como estabilidade, redução da jornada, delegado sindical, entre outras.

Algumas intervenções ocorreram nos sindicatos, com a remoção dos líderes sindicais e sua posterior prisão. Isso gerou um fortalecimento do movimento grevista, que passou a reivindicar o fim de tal intervenção por parte do Ministério do Trabalho e a libertação dos líderes sindicais. O movimento passou a ser organizado através de um comando de greve, mas após 40 dias, não resistiu, e, através de uma assembleia, foi decretado o seu fim. Os dirigentes sindicais que haviam sido presos foram soltos, mas foram processados e condenados com base na Lei de Segurança Nacional, sob acusação de que teriam “extravasado os objetivos reivindicatórios trabalhistas em flagrante desafio ao governo, às instituições nacionais e às autoridades constituídas, com prejuízos à paz social,(...), à segurança e economia nacional”<sup>17</sup>. Todos esses dirigentes foram absolvidos no segundo grau de jurisdição.

Segundo Melo<sup>18</sup>:

“Observa-se do exposto que as greves ocorridas no ABC paulista em pleno regime de exceção, na década de 1970, e depois espalhadas por diversas categorias e regiões do País, não tiveram apenas papel reivindicatório trabalhista. Buscava-se, além disso, enfrentar e romper com o regime da ditadura militar e criar um ambiente político propício para a redemocratização do País. Por isso, não obstante a repressão intensa promovida pelo regime ditatorial existente à época, houve um importante avanço rumo à democracia e à liberdade sindical, com o reconhecimento, finalmente, do direito de greve, de forma ampla na Constituição de 1988 (...).”

Ao observarmos os históricos trabalhistas espanhol e brasileiro, podemos perceber que as disposições regulamentadoras do direito de greve brasileiro praticamente não incluem medidas autocompositivas, como a mediação e a conciliação. Menciona-se o tema no decreto lei 9.070 de 1946, falando apenas da necessidade de realização de conciliação prévia e na lei 4330/64, quando se afirma que a greve cessará por conciliação, deliberação da assembleia geral ou decisão judicial.

---

<sup>17</sup> Idibem. Pág. 34

<sup>18</sup> Ibidem, Pág. 32



## REGULAMENTAÇÃO ATUAL DO DIREITO DE GREVE NA ESPANHA

Atualmente, o direito de greve espanhol está preconizado no Art.28.2 da Constituição Espanhola, inserido no Capítulo Segundo, Derechos y Libertades, que por sua vez está abarcado pelo Título I, Dos los derechos y deberes fundamentales:

Se reconoce el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses. La ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

A Constituição Espanhola limita-se a o reconhecer como um direito fundamental. Não há no texto constitucional uma definição do que é o direito de greve, muito menos uma descrição desse direito, incumbindo, portanto, ao legislador ordinário a regulamentação de tal direito. A única coisa que se pode depreender da Constituição Espanhola é que a greve é um direito subjetivo público com eficácia erga omnes.

Por ser um direito fundamental, vincula os poderes públicos de maneira imediata, não podendo ser objeto de regulação por Decreto Lei, de acordo com o Art.86.1 CE, muito menos de delegação ao Parlamento. Apenas uma lei orgânica pode regulá-lo.

Diante da inexistência de uma Lei Orgânica que regule tal direito, a normativa que atualmente o regula ainda é o Real Decreto Ley. 17/1977, de 4 de março, que diz respeito às relações de trabalho juntamente com a perspectiva constitucional dada pela Sentença 11/1981, de 8 de Abril, do Tribunal Constitucional Espanhol. Esse direito só poderá ser suspenso caso seja declarado Estado de exceção ou de sítio, de acordo com o disposto no Art.116 da CE.

O direito de greve é um direito de caráter individual, visto que é um direito do trabalhador e não do sindicato que o representa, cabendo a cada trabalhador decidir se vai ou não somar-se a uma determinada greve, mas cujo exercício é coletivo, já que são as organizações sindicais ou os próprios trabalhadores reunidos em assembleia que vão convocá-la e tomar as decisões sobre os caminhos que serão adotados. Não cabendo aos trabalhadores singularmente considerados, individualmente, deflagrar uma greve. Sendo assim, esse direito não é de titularidade exclusiva dos sindicatos.

O Tribunal Constitucional em algumas sentenças já afirmou, em consonância com a Carta Social Europeia, que tanto os funcionários públicos ou que prestam algum serviço para a Administração, quanto as pessoas que mantêm relações empregatícias privadas são

titulares do direito de greve. Em 2007, na decisão de número 236, ampliou o rol de titularidade para os estrangeiros, até mesmo para aqueles que estão em situação irregular no país.

Para que ocorra o exercício do direito de greve, faz-se necessário cumprir um determinado procedimento, para que a greve não seja considerada abusiva ou ilegal. Algumas ações ocorrem previamente à convocatória da greve. Caso as partes encontrem-se submetidas ao ASEC-V, o V acordo sobre a solução autônoma de conflitos laborais, deve haver a solicitação de uma mediação, feita através de um documento escrito que deverá precisar os objetivos da greve, as ações que foram realizadas até o momento e a data prevista para o início da greve. O funcionamento dessa mediação, os seus pré-requisitos e as suas consequências serão desenvolvidas posteriormente, no capítulo IV do presente trabalho.

O primeiro procedimento a ser cumprido é a declaração da greve. Essa convocação, que está disposta no Art.3 do Real Decreto Leye (RDLRT), prevê a necessidade de um acordo por parte dos sindicatos, dos representantes dos trabalhadores ou diretamente pelos próprios trabalhadores afetados pelo conflito.

No primeiro caso, os sindicatos devem convocar através de seus órgãos competentes estatutariamente. No segundo caso, os trabalhadores através de seus representantes unitários, enquanto investidos em tal cargo, e no terceiro caso, por votação direta e secreta dos próprios trabalhadores do centro de trabalho, decidida por maioria simples.

Após a declaração da greve, deve haver um pré-aviso ao empresário ou empresários afetados, para que eles saibam, para que eles estejam advertidos de que haverá uma greve. Esse documento escrito de pré-aviso deverá conter, no mínimo, os objetivos da greve, para que a contraparte saiba quais são as reivindicações e as causas da greve. As ações que foram tomadas para tentar resolver as diferenças, que serve como prova de boa-fé, demonstrando que houve tentativas de se evitar o conflito.

Além disso, deve conter data de início da greve, contando com o tempo de pré-aviso, sua duração (esse quesito pode variar de acordo com o andamento da greve) e a composição do comitê de greve. Caso submetido ao ASEC-V, deverá especificar o que se foi tentado na mediação, mas que essa não obteve êxito. Caso não haja essa tentativa demonstrada, poderá se considerar a greve ilegal.

O prazo de comunicação varia de se o serviço prestado for público ou não. De acordo com o Art.4º da RDLRT, o prazo é de dez dias caso o serviço seja público e de cinco para os outros serviços:

Cuando la huelga afecte a empresas encargadas de cualquier clase de servicios públicos, el preaviso del comienzo de huelga al empresario y a la autoridad laboral habrá de ser, al menos, de diez días naturales. Los representantes de los trabajadores deberán dar a la huelga, antes de su iniciación, la publicidad necesaria para que sea conocida por los usuarios del servicio

Esse prazo pode ser descumprido, conforme uma sentença do tribunal constitucional afirmou, caso haja um acontecimento de força maior, um estado de necessidade que possibilite o não cumprimento de tal obrigação. Um exemplo seria a imposição súbita aos trabalhadores de condições manifestamente arbitrária ou ilegais.

O terceiro procedimento que deve ser cumprido é a constituição do comitê de greve, que nada mais é que um órgão de representatividade excepcional ou ocasional, composto por até 12 pessoas, ao qual cabe participar das atuações sindicais, administrativas ou judiciais que forem realizadas para que o conflito seja resolvido. Esse comitê tem o dever de negociar para chegar a um acordo que ponha um ponto final na greve e de garantir a prestação de serviços necessários à segurança das pessoas e coisas e à manutenção e preservação dos locais, da maquinaria e instalações durante a greve.

Um dos tópicos que devem ser debatidos pelo comitê juntamente com a autoridade governamental, tópico esse que afeta tanto o Direito brasileiro quanto o espanhol, diz respeito à questão de quais são os serviços essenciais que devem ser continuados ao longo de uma greve. Há duas interpretações sobre a questão: a primeira, mais ampla, é de que os serviços essenciais são quase toda a produção ou serviço que não seja totalmente insignificante para a comunidade. Já a segunda, uma visão mais restritiva, é de que os essenciais são aqueles de interesse concreto para os cidadãos. De acordo com a sentença 51/1986 do Tribunal Constitucional espanhol:

“(…) Se trata de fijar el programa de servicios mínimos con un criterio restrictivo, pues en el propio Art.28.2 CE se utiliza la expresión mantenimiento, que dista de equivaler lingüísticamente a desarrollo regular del propio servicio. El criterio restrictivo, favorable al ejercicio del derecho de huelga, ha de tener en cuenta que ésta ha de mantener una capacidad de presión suficiente como para lograr sus objetivos frente a la Empresa, en principio destinataria de la medida de conflicto, pero no debe serle añadida la presión adicional del daño innecesario que sufre la propia comunidad”

Deve haver, por parte de todos os atores sociais envolvidos, uma delimitação do que são esses serviços essenciais para a comunidade como um todo, a fim de garantir prestações mínimas para evitar danos graves ao patrimônio empresarial e à comunidade.

Entretanto, deve ficar claro que a manutenção dos serviços essenciais não é a mesma coisa que o desenvolvimento regular do serviço. Se fosse exigido um desenvolvimento regular do serviço, haveria uma grande limitação do direito de greve.

Outro tópico que permeia ambos os direitos é a publicidade da greve. Cabe aos que declaram a greve o direito de publicizá-la, não apenas o feito da greve em si, mas também suas circunstâncias, os obstáculos que entravam seu desenvolvimento e a postura que está sendo tomada diante dos acontecimentos. Quando a greve for exercida nos serviços públicos, há a obrigação de comunicação para que os usuários saibam como será o serviço mínimo prestado.

O termino da greve pode ocorrer de quatro maneiras distintas no direito espanhol: pelo cumprimento do prazo de duração previsto, pela desistência ou decisão unilateral dos próprios trabalhadores grevistas, pelo acordo entre as partes ou por laudo arbitral feito em uma arbitragem obrigatória.

A primeira hipótese ocorre nos casos em que a greve tem uma período determinado de duração, caso esse em que não há a necessidade de desconvoatória, nem de acordo. Já a segunda, que pode ocorrer em qualquer momento, somente exige que o término ocorra por parte dos trabalhadores que a convocaram. A terceira possibilidade, a mais comum, o acordo é consequência da negociação feita entre as partes e tem eficácia de convênio coletivo, conforme disposto no Art.8.2 da RDLRT:

Desde el momento del preaviso y durante la huelga, el Comité de huelga y el empresario, y en su caso los representantes designados por los distintos Comités de huelga y por los empresarios afectados, deberán negociar para llegar a un acuerdo, sin perjuicio de que en cualquier momento los trabajadores puedan dar por terminada aquélla. El pacto que ponga fin a la huelga tendrá la misma eficacia que lo acordado en Convenio Colectivo.

A quarta hipótese, prevista no Art.10 da RDLRT, é uma solução extraordinária e de aplicação restritiva que estabelece a necessidade de uma arbitragem obrigatória proposta pelo Ministério do Trabalho, caso haja determinados pressupostos:

El Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo, teniendo en cuenta la duración o las consecuencias de la huelga, las posiciones de las partes y el perjuicio grave de

la economía nacional, podrá acordar la reanudación de la actividad laboral en el plazo que determine, por un período máximo de dos meses o, de modo definitivo, mediante el establecimiento de un arbitraje obligatorio. El incumplimiento de este acuerdo podrá dar lugar a la aplicación de lo dispuesto en los artículos 15 y 16.

## REGULAMENTAÇÃO ATUAL DO DIREITO DE GREVE NO BRASIL

A Constituição Federal de 1988 consagrou o direito de greve em seu Art.9:

Art. 9º É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

§ 1º - A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

§ 2º - Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

A adesão à um movimento grevista deixou de ser considerada crime, em alguns momentos históricos, ou falta grave do empregado, em outros, para ser considerada um direito de pressão e força dos obreiros em um enfrentamento com as forças empresariais ou com a força estatal, no caso dos servidores públicos.

A norma que regulamenta e define o direito de greve é a Lei 7.783/1989, que em seu Art. 2º preconiza:

Para os fins desta Lei, considera-se legítimo exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador.

Os servidores públicos, apesar de terem albergue constitucional, presente no Art.37, VII, decorrente da Emenda Constitucional nº19/1998, ainda não contam com lei específica que regulamente o seu exercício de greve. Diante da omissão legislativa desse direito, o STF se pronunciou sobre o exercício de tal direito ao julgar um mandado de injunção nº 670, onde reconheceu a mora legislativa e determinou que enquanto houvesse tal omissão, caberia aplicar a Lei de Greve 7.783/89.

Da definição de greve trazida por tal lei, depreendemos algumas características essenciais da greve. A primeira diz respeito a ser um direito de caráter individual, no sentido de que cabe a cada empregado decidir se vai ou não aderir ao movimento grevista, mas de exercício coletivo, já que a sustação individualizada da prestação laboral não é considerada greve, assim como no direito espanhol.

A segunda é a duração temporal que deve ser temporária, pois caso se afaste de suas finalidades, pode ser considerado um abandono do trabalho e não o exercício do direito de greve. Em terceiro lugar, depreende-se o movimento deve ser pacífico, se não sanções serão aplicadas, nos termos dos Art.14 e 15 da Lei de Greve e do Art.9º da CRFB/88.

A quarta característica é a noção de que a greve gera a suspensão do contrato de trabalho, como regra geral. Já que se trata de uma sustação das atividades contratuais por parte dos trabalhadores.

Godinho Delgado<sup>19</sup> define a greve como um “instrumento de pressão, que visa propiciar o alcance de certo resultado concreto (...) em geral, de natureza econômico-profissional ou contratual trabalhista”.

Como qualquer direito, algumas limitações foram impostas ao direito de greve brasileiro. Uma delas diz respeito ao princípio da lealdade e transparência nas negociações coletivas, que limita o exercício grevista nos períodos em que os acordos, convenções ou sentenças normativas estão sendo cumpridos, excetuando-se nos casos em que há algum fato novo, imprevisível que possa modificar esses instrumentos negociais coletivos.

Assim como no direito espanhol, alguns requisitos devem ser cumpridos para que a greve não seja considerada abusiva. O primeiro deles diz respeito à tentativa de negociação, conforme dispõe o Art.3º da Lei de Greve:

Frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho.

Parágrafo único. A entidade patronal correspondente ou os empregadores diretamente interessados serão notificados, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, da paralisação.

Diferentemente do que ocorre no direito espanhol, não foi instituído a necessidade de um método autocompositivo, como a mediação “obrigatória”, que abordaremos mais adiante.

O segundo requisito diz respeito à necessidade de convocação da Assembleia para deliberar sobre a paralisação. Cada entidade sindical deve conter em seu estatuto as formalidades dessa convocação, como o quórum mínimo, entre outros critérios que devem ser estabelecidos.

O terceiro item que deve ser cumprido antes da deflagração do movimento grevista é o aviso prévio ao empregador, que varia de acordo com o serviço. É de 48 horas para as

---

<sup>19</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. Pág 194

atividades não essenciais e de 72 horas para as essenciais. Vale notar que o prazo brasileiro é consideravelmente menor do que o espanhol, que é de 5 e 10 dias respectivamente.

O quarto quesito é o estabelecimento dos serviços mínimos, indispensáveis à satisfação das necessidades básicas inadiáveis, conforme dispõe o Art.11 da Lei de Greve:

Nos serviços ou atividades essenciais, os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

Parágrafo único. São necessidades inadiáveis, da comunidade aquelas que, não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população

De acordo com o Art.114, II, §3º da CRFB/1988, a competência para julgar as ações que envolvam o exercício do direito de greve é da Justiça do Trabalho. Mas, segundo Walmir da Costa<sup>20</sup>:

Não se insere, contudo, na competência funcional do órgão de primeiro grau de jurisdição trabalhista se pronunciar acerca dos interesses a serem defendidos pelos trabalhadores por meio da greve, nem declarar, ainda que invocando o controle incidental de constitucionalidade, a abusividade do movimento paredista.

No Brasil, estimula-se muito a utilização da negociação coletiva para resolução dos Conflitos Coletivos, seguindo orientação da Convenção nº154 da Organização Internacional do Trabalho.

É comum ocorrer a conciliação judicial, um meio que visa um acordo a todo custo, sem a preocupação com a lide social. Outra alternativa de resolução de conflito está regulamentada pela Lei 9.307 de 1996, a Lei da Arbitragem, porém esse recurso é pouco utilizado.

A praxe de resolução dos conflitos coletivos consiste basicamente em três etapas: a negociação coletiva, caso não obtenha êxito, parte-se para uma conciliação feita já no âmbito da esfera judicial, que caso se mostre infrutífera, acarreta em um ajuizamento de um dissídio coletivo de natureza econômica, quando diz respeito à criação de normas e condições de trabalho, ou um dissídio coletivo de natureza jurídica, que abarca apenas hipóteses de discussão acerca da interpretação e/ou aplicação de regras já existentes.

Enquanto uma sentença em um dissídio coletivo de natureza econômica pode ser constitutiva, condenatória ou acauteladora, o dissídio coletivo jurídico tem natureza

---

<sup>20</sup> COSTA, Walmir Oliveira da. Breve estudo sobre a solução dos conflitos trabalhistas no Brasil e no Direito comparado. Pág.23

declaratória, como bem notou Costa<sup>21</sup>. De acordo com a visão do Ministro Ives Gandra, o dissídio coletivo de greve é uma mistura desses dois tipos:

O Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho apresenta, dentre as classificações do dissídio coletivo, o relacionado à greve, que, segundo o autor, ostenta a natureza mista. Esclarece que, uma vez deflagrado movimento paredista, se o setor patronal não lograr êxito nas negociações para obter o fim da paralisação, poderá ser ajuizado o denominado dissídio coletivo de greve, hipótese em que será exercido o poder normativo inerente à Justiça do Trabalho.

Percebemos então, que o sistema brasileiro carece de uma política que crie meios de resolução alternativos de conflitos coletivos que seja capaz de tratar da lide sociológica do conflito, um meio que seja mais eficaz para as partes que se encontram em uma situação litigiosa.

Vale destacar o movimento de mediação judicial brasileiro que tem sido estimulado pelo Poder Executivo através do Manual de Mediação organizado em uma ação colaborativa entre o Ministério da Justiça, o Conselho Nacional de Justiça, especificamente através de sua Secretaria de Reforma do Judiciário, Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados e da Escola Nacional de Magistratura. Essa manual, que está servindo como base para a construção de uma política pública, é resultado de um projeto inovador do Grupo de Pesquisa e Trabalho em Resolução Apropriada de disputas da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília. Entretanto, o trabalho é focado para mediações individuais e não coletivas.

---

<sup>21</sup> Ibidem. Pág 28.



## CAPÍTULO II – O CONFLITO

A Teoria da Integração da Sociedade, que foi defendida por Comte, Durkheim, Parsons, entre outros, acreditava que o sistema social que compõe a sociedade é equilibrado e harmônico, enxergando qualquer conflito como uma perturbação, uma exceção que desequilibra a sociedade, segundo afirma Bobbio<sup>22</sup> no dicionário de política.

De acordo com Petrônio Calmon<sup>23</sup>:

O conflito é a exceção e ocorre quando o almejado equilíbrio social não é atingido. Pode perpetuar-se ou ser resolvido. Se resolvido, restabelece-se a harmonia. O conflito resulta da percepção da divergência de interesses, é um fator pessoal, psicológico e social, que deságua no direito apenas por opção política da organização social, variando essa intervenção do Estado conforme variam os demais fatores históricos, políticos e geográficos. O conflito que envolve empresas é, ainda, um fenômeno econômico, que gera consequências mais amplas. Quando se trata de interesses que não podem ser individualizados, a importância social do conflito é ainda maior. Os conflitos implicam lutas entre duas ou mais pessoas acerca de valores, posições ou recursos.

Para contrapor tal linha de pensamento, a Teoria da Coerção da Sociedade enxerga o conflito como uma forma de articulação entre os sistemas que compõem a sociedade, produzindo mudanças sociais importantes para a manutenção de mesma.

A palavra conflito é de difícil definição. Definiremos conflito como uma situação, ou um conjunto de situações que ocorrem em um determinado período de tempo, que decorre de opiniões, interesses ou vontades distintas entre pessoas ou grupos. Para Deutsch<sup>24</sup>, um conflito existe quando atividades incompatíveis ocorrem. Ele chega a fazer uma distinção importante quanto aos termos conflito e competição<sup>25</sup>:

“Os termos competição e conflito são muito usados como sinônimos ou como substitutos um para o outro. Isso reflete uma confusão básica. Apesar de toda competição produzir um conflito, nem todo conflito reflete uma competição. Esta implica uma oposição entre os objetivos das partes interdependentes, de maneira que a probabilidade de uma parte alcançar sucesso diminui à medida que a da outra parte aumenta. Em um conflito que provém de competição, as ações incompatíveis refletem objetivos também incompatíveis.”

---

<sup>22</sup> BOBBIO, Norberto. Dicionário de Política. Brasília, Ed. UnB, 2004

<sup>23</sup> CALMON, Petrônio. Fundamento da Mediação e da Conciliação. São Paulo, Forense, 2007, p.22

<sup>24</sup> Deutsch, Morton. A resolução do conflito. Estudos em Arbitragem, Mediação e Negociação vol 2. Pág.35

<sup>25</sup> Ibidem. Pág.35

Pode-se dividir o conflito em três planos, como dissertou Maurício Rodrigues Tavares<sup>26</sup>: um objetivo, um comportamental e um motivacional. No objetivo temos um problema alocativo quanto aos bens, cuja escassez gera adversidades ao não ser possível atender às necessidades de todos que precisam. No segundo plano, o comportamental, a conduta entre as partes são contrapostas, elas agem de maneira antagônica em busca do que almejam. Já o terceiro plano diz respeito às distintas percepções de justiça que as partes envolvidas tem para solucionar o problema alocativo.

Devemos ver o conflito como um fenômeno natural que permeia a vida social dos homens. Não podemos enxergá-lo como uma situação necessariamente negativa, pois a resolução, a superação de um conflito possibilita uma oportunidade de crescimento e coesão para as pessoas ou grupos que os enfrentam.

A Jurisdição não pode ser adotada como único meio de composição dos conflitos, sejam eles individuais ou coletivos. Até hoje, segundo Alexandre Araújo Costa<sup>27</sup>, o direito moderno tende a enxergar o conflito como o vilão da história que merece ser pacificado mediante a aplicação de regras por juízes imparciais. Percebeu-se que nem sempre a jurisdição é o método mais adequado para a resolução de um conflito e passou-se a procurar por métodos alternativos de pacificação social. Denomina-se tais métodos como alternativos por considerarem que o padrão é o processo judicial.

A resolução de uma disputa, como quase sempre ocorre na jurisdição, não resolve o conflito e muitas vezes só o faz acirrar. Devemos compreender que acordos não são suficientes, na maioria das vezes, para superar um conflito, e que a linguagem utilizada deve ser levada em conta na hora da resolução, pois a linguagem é um modo de alterar a percepção das partes envolvidas sobre a relação conflituosa.

De acordo com Araújo Costa<sup>28</sup>:

“Como elaboramos linguisticamente a própria realidade (ou, ao menos a linguagem é um elemento importante na percepção do que chamamos realidade), é possível intervir na própria maneira como pensamos o nosso conflito. Ora, como um conflito não existe fora da percepção (ainda que inconsciente) das pessoas, intervir na elaboração simbólica do conflito significa promover a transformação do conflito em si (e não apenas nos seus resultados ou consequências).

---

<sup>26</sup> LEVY, Maurício Rodrigo Tavares. **Mediação de Conflitos Trabalhistas e Promoção de Direitos Humanos**. Pág.13

<sup>27</sup> COSTA, Alexandre Araújo. Cartografia dos métodos de composição de conflitos. pág.162

<sup>28</sup> Ibidem. pág.164

Esse conjunto de percepções conduz à valorização da mediação como elemento de transformação das relações sociais”

Os processos que são adotados para a resolução do conflitos tem a capacidade de alterar o seu contexto para algo cooperativo e não competitivo. Devemos prezar pelas condições que determinam se um conflito será construtivo e não destrutivo.

De acordo com Deutsch<sup>29</sup>, um conflito tem inúmeras funções positivas, ele previne estagnações, já que há a possibilidade de criar e modificar normas existentes, estimula interesses e curiosidades, é o meio pelo qual os problemas podem ser manifestados e no qual chegam as soluções, é a raiz da mudança pessoal e social.

Para diferenciar a cooperação da competição, Deutsch analisa os efeitos sócio-psicológico desses diferentes contextos em três características centrais: a substitubilidade, que é o desejo de permitir que as ações de outra pessoa sejam substituíveis por uma ação própria, a indutibilidade, que consiste na prontidão de ser positivamente influenciado por um outro e a catalisação, analisada pelo desenvolvimento de atitudes positivas ou negativas.

Notou-se que o processo cooperativo gera uma maior divisão do trabalho e uma consequente especialização nos papéis exercidos. Há uma utilização mais equilibrada dos recursos disponíveis e uma comunicação mais aberta entre as pessoas, o que possibilita uma maior indutibilidade. Além disso, cabe destacar a maior solidariedade, coordenação de esforços, maior orientação para realização da tarefa e maior produtividade.

Um processo competitivo, por sua vez, é caracterizado pela escassez de comunicação ou, em muitas situações, pela inexistência dela, por uma percepção maior das diferenças entre os integrantes, por atitudes mais hostis e por uma duplicação dos esforços, o que reduz a produtividade do grupo.

Cabe aqui fazermos uma diferenciação entre a cooperação intracoletiva e a intercoletiva. A harmonia e o estado cooperativo existente dentro de um mesmo grupo não é repassada, necessariamente, para a dinâmica intercoletiva. Deutsch cita dois investigadores, Blake e Mouton, que se propuseram a estudar os efeitos de conflitos nas negociações entre grupos. A conclusão a que se chegou foi:

“(...) a competição intercoletiva tem efeitos característicos nas relações internas ao grupo (uma crescente coesão interna, uma mudança para uma liderança orientada ao conflito, maior identificação pessoal dos membros com o seu grupo), nas percepções sobre os externos ao grupo (um aumento na estereotipagem negativa

---

<sup>29</sup> Deutsch, Morton. A resolução do conflito. Estudos em Arbitragem, Mediação e Negociação vol 2. Pag.34

e na percepção de dessemelhanças. (...). Entre grupos altamente competitivos, as negociações são caracterizadas por: uma tendência em supervalorizar as recomendações do próprio grupo e em menosprezar as do outro grupo; desentendimentos de posição mútuos, de maneira que valores comuns são negligenciados e diferenças enfatizadas; uma tendência de apreciar mais a vitória do que o acordo, de modo que um negociador que estabelece um compromisso é visto como um traidor, enquanto um que é inflexível é visto como um herói; uma tendência a desacreditar em uma terceira parte neutra se esta fizer uma recomendação que não seja claramente favorável ao próprio grupo; frequentes impasses em vez de chegar a um acordo mutuamente satisfatório.”<sup>30</sup>

A pergunta que devemos fazer é: como tornar um conflito construtivo e não destrutivo?

É comum que os processos competitivos e cooperativos induzam espirais viciosas e virtuosas, respectivamente, intensificando os processos da competição e da cooperação. Mas isso não significa que todo processo competitivo tenda fatalmente a uma espiral negativa sem saídas para um processo colaborativo. Há componentes que podem frear tal espiral, como: existência de valores, instituições, percepção dos altos custos atrelados ao conflito, a existência de elos cooperativos, identificações recíprocas, entre outros.

Devemos entender as características do conflito destrutivo e construtivo, os seus andamentos para pensarmos em uma maneira adequada de compô-los. Para Deutsch<sup>31</sup>, a intensificação do conflito destrutivo é resultado de presença de competições que visam vencê-lo, da má-percepção ou percepção enviesada do conflito e por processos de compromisso causados por pressões cognitivas e sociais.

São efeitos do processo competitivo a má-comunicação entre as partes, que não é feita ou quando é realizada serve para enganar ou intimidar a outra parte. Isso leva à utilização de meios ilegítimos para obtenção de informações, como a espionagem, reforçando, conseqüentemente, as expectativas pré-concebidas de cada uma das partes.

Em decorrência dessa má comunicação, há o crescimento da visão de que a única possibilidade de resolução do conflito ocorrerá através de fraude, esperteza ou força superior. O que, por sua vez, leva a uma atitude hostil, aumentando a percepção das dessemelhanças.

---

<sup>30</sup> Deutsch, Morton. A resolução do conflito. Estudos em Arbitragem, Mediação e Negociação vol 2. Pag.49/50

<sup>31</sup> Deutsch, Morton. A resolução do conflito. Estudos em Arbitragem, Mediação e Negociação vol 2. Pag.54

Deutsch<sup>32</sup> aponta as fases do pensamento criativo como elemento chave para a resolução produtiva do conflito, já que abarca o estímulo determinado de motivação para resolução do problema, desenvolvimento das condições que permitem a reformulação do problema e a disponibilidade concorrente de diversas ideias que podem ser rearranjadas de distintas formas. São elas:

“(1)um período inicial que leva à experiência e ao reconhecimento de um problema que seja suficientemente estimulante para motivar esforços em ser resolvido; (2)um período de esforço concentrado para resolver o problema por meio de ações rotineiras, prontamente disponíveis ou habituais; (3)uma experiência de frustração, tensão e desconforto que se segue à falha de processos costumeiros de resolver o problema e leva a um desvio temporário em relação a ele; (4) a percepção do problema de uma perspectiva diferente e sua reformulação de uma forma que permite novas orientações para o surgimento de uma solução; (5) o aparecimento de uma tentativa de solução em um momento de perspicácia, frequentemente acompanhado de uma sensação de alegria; (6) a elaboração da solução e seu teste contra a realidade; e, finalmente, (7) a comunicação da solução a públicos relevantes”

Sem a presença de uma motivação adequada para que esforços sejam feitos a fim de resolver o problema, é pouco provável que se alcance um resultado satisfatório para ambas as partes, que se alcance um resultado em que todos saiam ganhando com a situação. Os sentimentos de impotência e comodidade devem ser combatidos com o estímulo adequado. Em especial, nos conflitos entre grupos que mantêm uma relação de poder entre si, devem ser estimulados a resolverem problemas que as relações não se tornem insustentáveis ou para que consigam perceber que as relações poderiam ser rearranjadas de maneira mais satisfativa, mais produtiva.

## CONFLITOS COLETIVOS DO TRABALHO

Como já vimos anteriormente, os conflitos trabalhistas “surgiram das históricas lutas operárias, relacionadas ao processo de industrialização desenvolvido a partir do século XVII na Europa e nos Estados Unidos, em busca de condições dignas de trabalho”<sup>33</sup>.

---

<sup>32</sup> Deutsch, Morton. A resolução do conflito. Estudos em Arbitragem, Mediação e Negociação vol 2. Pag.60/61

<sup>33</sup> JAZZAR, Inês Sleiman Molina. Mediação e Conflitos Coletivos de Trabalho. Pág.32

Houveram alguns registros anteriores mas que fogem um pouco da nossa abordagem por se tratarem de relações não remuneradas, não assalariadas.

Foi com a Revolução Industrial que os trabalhadores começaram a reivindicar por melhorias nas condições do trabalho, por certas garantias de segurança, de estabilidade e descanso. Segundo Inês Jazzar<sup>34</sup>:

“Assim, a concentração dos meios de produção, o baixo nível de vida da população operária e a abstenção do Estado ante essa nova situação social constituíram o germe para o desenvolvimento do Direito do Trabalho, que surgiu destinado a funcionar como um conjunto de regras jurídicas de natureza tutelar e compensatória visando permitir a realização do fundamento moral que o informa.”

Em decorrência dessas reivindicações, os trabalhadores começaram a se organizar e se associar, sob forma de sindicatos, para poderem lidar de maneira mais organizada com as manifestações de seus interesses e com a forma de composição destes com os empregadores.

Segundo Otávio Silva<sup>35</sup>, atualmente, em nossa sociedade pós moderna, os conflitos coletivos não estão restritos apenas à dinâmica trabalhista, são manifestações que combatem o poder e a dominação.

Delgado<sup>36</sup> afirma que os conflitos coletivos são “aqueles que atingem comunidades específicas de trabalhadores e empregadores ou tomadores de serviços”. Eles diferem dos conflitos interindividuais que abrangem “aspectos específicos do contrato bilateral entre as partes ou condições específicas da prestação de serviços pelo obreiro”. O autor divide os conflitos em dois tipos: os que tem natureza jurídica e os que tem natureza econômica. O primeiro grupo diz “respeito a interpretação sobre regras ou princípios jurídicos já existentes”. Já o segundo grupo trata da “divergência acerca de condições objetivas que envolvem o ambiente laborativo e contratos de trabalho, com repercussões de evidente fundo material”.

Normalmente, o instituto da greve está inserido nessa segunda categoria, a de caráter econômico, já que é um instrumento que reivindica por melhores condições trabalhistas para os empregados envolvidos, mas vimos que ele tem uma natureza mista.

---

<sup>34</sup> JAZZAR, Inês Sleiman Molina. Mediação e Conflitos Coletivos de Trabalho. Pág. 33

<sup>35</sup> SILVA, Otávio Pinto e. A contratação coletiva como fonte do direito do trabalho. Pág.85

<sup>36</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Direito coletivo do trabalho. Pág.32

Cabe perceber as utilizações dos termos conflito, controvérsia, litígio e dissídio. Segundo Inês Jazzar<sup>37</sup>, utiliza-se conflito para abordar a divergência de interesses. O conflito coletivo, seria portanto, a divergência existente entre trabalhadores e empregadores.

Já o termo controvérsia é utilizado quando esse conflito passa a ser tutelado pelo Estado, ou seja, quando o conflito é judicializado. Entretanto, de acordo com o entendimento de Otávio Magano, citado por Jazzar<sup>38</sup>, se o conflito for submetido à meios autocompositivos, ele é caracterizado como uma controvérsia, se, todavia, for passível de decisão judicial, será caracterizado como dissídio. De igual maneira é o pensamento de Henrique Hinz<sup>39</sup>, que caracteriza como dissídio os conflitos de interesses levados a solução jurisdicional.

Os conflitos coletivos diferem-se dos conflitos individuais em decorrência do interesse que está em jogo. Segundo Jazzar<sup>40</sup>, “se o interesse for de uma ou mais pessoas determinadas, estaremos diante de um conflito individual. Se o interesse for abstrato ou de uma categoria é coletivo.”

---

<sup>37</sup> JAZZAR, Inês Sleiman Molina. Mediação e Conflitos Coletivos de Trabalho. Pág. 34

<sup>38</sup> Ibidem. Pág. 35

<sup>39</sup> HINZ, Henrique Macedo. Direito Coletivo do Trabalho. Pág. 137

<sup>40</sup> JAZZAR, Inês Sleiman Molina. Mediação e Conflitos Coletivos de Trabalho. Pág. 36

### CAPÍTULO III – DAS DIFERENTES FORMAS DE RESOLUÇÃO DOS CONFLITOS

Há diferentes formas de se compor um conflito, cada qual tem mecanismos de gestão próprios que se adequam ao conflito de maneira mais satisfatória do que outros, transformando algo potencialmente negativo em algo positivo, de maneira a pacificar as partes envolvidas.

As diferentes formas de composição são divididas em três grandes gêneros chamados de: autotutela, autocomposição e heterocomposição.

A autotutela é uma forma mais primitiva de resolução de conflitos, surgida quando ainda não existia um Estado que era centralizado, forte o suficiente para, segundo Cintra, Grinover e Dinamarco<sup>41</sup>, “superar os ímpetos individualistas dos homens e impor o direito acima da vontade dos particulares”. Ou seja, nesse método de resolução, havia a imposição da vontade de um indivíduo sobre o outro, seja através da violência física ou da moral.

São características da autotutela a ausência de um juiz ou de um terceiro que vinculasse as partes à uma decisão e a imposição de uma vontade sobre a outra, só um pode sair ganhando nesse conflito. Hodiernamente, o exercício do direito de greve e do lockout são manifestações aceitas da autotutela no Direito coletivo do trabalho. Entretanto, o exercício da autotutela muitas vezes é considerado crime, diz-se que é o exercício arbitrário das próprias razões, não sendo sempre aceito social e legalmente.

Além desses exemplos permitidos por lei presentes no Direito do Trabalho, há alguns exemplos no Direito civil e no Direito penal, como a restituição da posse através do uso da força do possuidor esbulhado e os clássicos casos de estado de necessidade e legítima defesa.

Ao seu turno, a autocomposição é uma forma de resolução do conflito em que não há uma intervenção vinculativa de um terceiro, onde as partes conseguem compor o conflito através da adequação de seus interesses. Segundo André Gomma de Azevedo<sup>42</sup>:

“Originalmente, entendia-se que somente poderia ocorrer a autocomposição se houvesse algum sacrifício ou concessão por uma (e.g. desistência ou submissão) ou por ambas as partes (e.g. transação). Atualmente, entende-se que as partes podem, em decorrência de uma eficiente estrutura transacional adotada, encontrar

---

<sup>41</sup> CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. Teoria Geral do Processo. Pág.27

<sup>42</sup> AZEVEDO, André Gomma de. Perspectivas metodológicas do processo de mediação: apontamentos sobre a autocomposição no direito processual. Pág 152



soluções que satisfaçam integralmente seus interesses, sem que haja sacrifício ou concessão por qualquer uma das partes.”

Até hoje, alguns processualistas brasileiros enxergam a autocomposição como uma solução na qual uma das partes abre mão de seu interesse em prol da outra parte<sup>43</sup>. A ausência de um terceiro com poder de decisão que vincula as partes e o ajuste voluntário de seus interesses são características da autocomposição.<sup>44</sup> Essa autocomposição pode ser direta, sem a presença de um terceiro, uma pessoa neutra, que auxilie na resolução da disputa, como é o caso da negociação, ou pode ser indireta onde há a presença de um terceiro que assiste às partes, auxiliando-as na composição, como ocorre na mediação e na conciliação.

A heterocomposição, por sua vez, é uma forma de resolução onde há um terceiro que impõe às partes uma decisão, vinculando-as. Nesse caso, as partes não conseguem ou não podem resolver a sua controvérsia<sup>45</sup>, seja porque são de fato incapazes de resolver, seja porque trata-se de um direito não transacionável. São apontados como métodos heterocompositivos a arbitragem e o processo judicial. Como características desse método, temos a presença de um terceiro com poder vinculativo, a lide, a substitutividade e a definitividade<sup>46</sup>.

Alguns autores brasileiros, como Maurício Godinho Delgado, inserem a mediação no gênero heterocompositivo, apesar da maioria absoluta considera-la um método autocompositivo:

“Contudo, parece-nos válida, do ponto de vista científico, a tipologia proposta no presente estudo (isto é, jurisdição, arbitragem, conciliação e, também, de certo modo, a mediação como modalidades de heterocomposição).”<sup>47</sup>

Para Godinho, a mediação está abarcada no meio heterocompositivo, pois conta com a participação de um agente exterior, que interfere na resolução da disputa, seja em maior ou em menor grau. O autor chega a afirmar que a mediação é um instrumento e não um método<sup>48</sup>:

---

<sup>43</sup> Vide CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. Teoria Geral do Processo. Pág.27

<sup>44</sup> Ibidem, pág.152

<sup>45</sup> Ibidem, pág.152

<sup>46</sup> Ibidem, pág.152

<sup>47</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Direito coletivo do trabalho. Pág.225

<sup>48</sup> Ibidem, pág.226

“Nesse contraponto de métodos heterocompositivos, a mediação surge, de fato, como aquele que confere menor relevância ao agente exterior, uma vez que este apenas aproxima e instiga as partes à pacificação. Por isso é que eventualmente se prefere classificar a mediação como simples instrumento a serviço de um método de solução de controvérsias (instrumento a serviço da transação bilateral ou da negociação coletiva, por exemplo) – e não um método específico existente.”

Vale lembrar que a essas formas de resolução alternativa de disputas (RAD) são aplicáveis todos os princípios constitucionais que integram o ordenamento jurídico processual de nosso país<sup>49</sup>. Como vantagem dessas formas temos a eficiência e celeridade na resolução do litígio. Como já vimos, as decisões do judiciário são mais morosas e se limitam a determinados tópicos, o que muitas vezes não resulta na pacificação e manutenção dos vínculos entre as partes, e sim em um acirramento do conflito e, possivelmente, em um corte do vínculo relacional. De acordo com Inês Jazzar<sup>50</sup>:

“É fato, ainda, que a estrutura do Poder Judiciário não é dotada de procedimentos investigatórios interessados em delimitar o real interesse das partes envolvidas, muito menos é voltada à manutenção do bom relacionamento das partes, vez que sua preocupação é “resolver” o conflito da forma em que foi proposto. E como já foi dito anteriormente, os conflitos não se eliminam. É necessário lidar produtivamente com eles, desenvolvendo-se estratégias para neutralizar seus efeitos negativos. A expressão resolução de conflitos é associada à idéia do conflito como um fenômeno negativo, que deve ser eliminada. Já o conceito de administração de conflitos reconhece os aspectos positivos e negativos do conflito, bem como a necessidade de convivência com eles. Ou seja, a administração dos conflitos procura desenvolver estratégias para minimizar as características negativas do conflito e maximizar suas funções construtivas. Já a decisão de um conflito pelo Poder Judiciário não significa o seu término, a sua solução. Há somente uma requalificação do conflito, que voltará a se manifestar.”

Deve-se, portanto, buscar cada vez mais a utilização desses métodos ditos alternativos para que haja uma dinamização das relações sociais, para que elas não fiquem engessadas em um processo judicial que não tem capacidade de absorver a realidade e a complexidade apresentadas nos conflitos, em especial nos conflitos do Direito Coletivo do trabalho.

## MÉTODOS AUTOCOMPOSITIVOS

### Negociação

---

<sup>49</sup> AZEVEDO, André Gomma de. Perspectivas metodológicas do processo de mediação: apontamentos sobre a autocomposição no direito processual. Pág 153

<sup>50</sup> JAZZAR, Inês Sleiman Molina. Mediação e Conflitos Coletivos de Trabalho. Pág. 46

A negociação, como já dissemos, é um método autocompositivo de resolução de conflitos em que as partes interagem entre si, sem o auxílio de um terceiro, uma pessoa neutra a lide que os assista e tenha poder de decisão vinculativo.

Entretanto, cabe ressaltar que na negociação pode haver a intervenção de um terceiro, não neutro à lide, cuja função é a defesa dos interesses de uma das partes. Como bem notou Alexandre Araújo Costa<sup>51</sup>, esse papel muitas vezes é “desempenhado por advogados, que muitas vezes representam (ou ao menos assessoram) seus clientes em negociações que visam resolver conflitos”.

O Direito Coletivo do trabalho brasileiro utiliza regularmente a negociação como forma de solução do conflito trabalhista através da chamada negociação coletiva, um procedimento cujo escopo é a produção de uma norma jurídica. Essa norma pode ser de duas espécies: um acordo coletivo de trabalho, negociação estabelecida entre o sindicato da categoria profissional e a empresa, ou uma convenção coletiva de trabalho, negociação entre dois sindicatos, o da categoria profissional e da categoria econômica.

A negociação coletiva exerce um papel fundamental no direito coletivo por ter uma função normativa e sócio-política. Esses instrumentos coletivos são uma fonte essencial do direito do trabalho e permitem o avanço na melhoria das condições trabalhistas para os setores particularizados que representam cumprindo, portanto, uma função sócio política.

Como bem notou Jazzar<sup>52</sup>, a negociação coletiva é baseada na autonomia privada coletiva, que nada mais é do que o “poder de auto-regulamentação dos próprios interesses das partes e representa o poder que os grupos profissionais possuem de elaborar normas e vincular-se às fontes do direito.” De igual maneira, ela continua<sup>53</sup>:

“A negociação coletiva deve propiciar a dinâmica necessária para que o direito do trabalho se torne o instrumento capaz de atender as necessidades surgidas no mundo do trabalho, garantindo-se a participação efetiva do trabalhador nas decisões que produzirão diretamente efeito na sua vida e indiretamente atingindo toda uma comunidade. Tal participação direta pressupõe a livre manifestação de vontades e a consciência política adquirida pelo próprio exercício da democracia, que leva à compreensão do respeito mútuo e reciprocidade de interesses.”

Se analisarmos esse tipo de negociação coletiva do direito brasileiro baseada nas lições de Fisher e Ury, classificaríamos como uma negociação integrativa, aquela na qual há

---

<sup>51</sup> COSTA, Alexandre Araújo. Cartografia dos métodos de composição de conflitos. pág.162

<sup>52</sup> JAZZAR, Inês Sleiman Molina. Mediação e Conflitos Coletivos de Trabalho. Pág. 60

<sup>53</sup> Ibidem, pág. 63

uma colaboração mútua entre as partes negociadoras, já que entre elas sempre existirá um relacionamento que não deve ser desconsiderado, mas sim preservado.

O outro tipo de negociação é a distributiva, na qual por não haver interesse na manutenção do relacionamento ou por não existir relacionamento, uma parte tenta obter o máximo de vantagens possíveis, custe o que custar. É uma negociação em que uma parte sai ganhando e a outra perdendo, não há a valorização dos benefícios mútuos.

## CONCILIAÇÃO

É comum que os termos mediação e conciliação sejam tratados como sinônimos. Como bem ressaltou Costa<sup>54</sup>, o termo mediação induz ao entendimento de que há um terceiro, que atua de forma neutra entre as partes, já a palavra conciliação “acentua o objetivo típico desse terceiro, que busca promover o diálogo e o consenso”. Dessa maneira, obteríamos a “ideia de que o mediador tem como objetivo promover a conciliação”.

Adotaremos aqui a visão de Luís Warat que enxerga como conciliação o método autocompositivo em há um terceiro que atua entre as partes, objetivando um acordo, a simples resolução do problema, um agir estratégico indiferente, que não leva em consideração a dimensão emocional do conflito.

Sendo assim, o conciliador não tem como escopo a validação dos desejos das partes, muito menos a validação dos seus desejos, como terceiro que atua no conflito, mas a simples assinatura de um acordo, mesmo que este esteja em contrariedade com os desejos, objetivos das partes envolvidas. Vale notar, entretanto, que o conciliador não tem poder de decisão vinculativo, as partes não podem ser forçadas a acatar um acordo, caso isso fosse possível, entraríamos na seara da heretocomposição. Como bem observou Costa<sup>55</sup>:

Embora isso possa soar paradoxal, muitas vezes o conciliador está interessado apenas em que as partes realizem um acordo, dado que ele se percebe como um sujeito cujo objetivo é fazer com que se resolva o litígio por meio de uma promessa mutuamente consentida.

Essa é uma situação especialmente comum nas conciliações institucionais, tal como as que ocorrem dentro do Poder Judiciário, tanto nas sessões de conciliação dos juizados especiais quanto nas audiências de conciliação e julgamento presididas pelos juízes. Nesses casos, o acordo não representa uma forma de valorizar a autonomia da parte, mas representa apenas uma estratégia para evitar que o juiz

---

<sup>54</sup> COSTA, Alexandre Araújo. Cartografia dos métodos de composição de conflitos. pág.174

<sup>55</sup> Ibidem, pág.181

tenha que julgar o caso, acelerando o andamento do processo judicial. Inserida em um sistema de poder voltado para que a autoridade do juiz substitua a autonomia das partes, a conciliação não poderia deixar de estar vinculada ao poder e não à autonomia.”

No direito coletivo do trabalho, a regulamentação das Comissões Mistas de Conciliação ocorreu através do decreto nº21.396 de 1932. Tais comissões, conduzidas por alguma pessoa indicada pelo Ministério do Trabalho, tinham como escopo a conciliação dos dissídios coletivos e, caso não obtivesse êxito, que fosse nomeado um juízo arbitral para resolução do conflito. Com a emenda constitucional 24 de 1999, houve a transformação das Juntas de Conciliação e Julgamento em Varas do Trabalho, mas o espírito conciliatório continuou.

Nessas conciliações judiciais, as partes, na maioria das vezes, são pressionadas a assinarem um acordo, através de um discurso que traz consigo uma ameaça velada de que caso não fechem um acordo, a decisão judicial poderá ser pior para ambas as partes. Esse é um discurso que cerceia a liberdade e não oferece a oportunidade de pacificação do conflito, somente a resolução daquele determinado episódio, do litígio que foi levado a tal sessão de conciliação, com uma atuação descompromissada por parte do conciliador.

## MEDIAÇÃO

A mediação é um meio autocompositivo de resolução de conflitos, como já sabemos, onde há a participação de um terceiro, o mediador, como um facilitador do diálogo entre as partes, para que elas sejam capazes de maximizar as semelhanças e minimizar as diferenças.

O escopo da mediação é a transformação do conflito, na mediação tem-se a percepção de que o conflito é “fruto do modo como as pessoas interpretam uma situação e reagem a ela”<sup>56</sup>, de que o conflito não é apenas as situações objetivas que são levadas para um processo. Sendo assim, como as pessoas envolvidas em um conflito tem diferentes percepções do mundo e reagem de maneira distinta frente aos eventos que ocorrem no dia-

---

<sup>56</sup> Ibidem, pág.178

a-dia “é possível alterar o próprio conflito a partir da modificação do modo como as partes o percebem”<sup>57</sup>. De acordo com Jazzar<sup>58</sup>:

“Assim, a mediação é um processo complexo e multidisciplinar, destinado à busca da identificação do conflito e à retomada do diálogo produtivo entre as partes, voltado ao estímulo de um ambiente harmônico por meio da facilitação de um terceiro imparcial, que desempenha papel não-decisório e centrado na reconstrução da comunicação entre as partes. Seu objetivo é recompor relações pela construção de uma pauta comum de “justiça”, que traz uma idéia de equidade no sentido de reconhecer igualmente os direitos de cada um e de consolidar uma justiça não apenas na base do direito objetivo e sim de acordo com as necessidades das partes (ainda que não previstas no direito positivo).”

A mediação é um instrumento capaz de ressignificar a relação existente entre as partes, um meio que não enxerga as tensões presentes no conflito como algo a ser erradicado, mas sim como algo que pode ser utilizado de maneira construtiva na relação social existente entre elas. Segundo Costa<sup>59</sup>, “o mediador deve ter em mente que toda relação humana é plena de tensões e que nem todo conflito pode ser definitivamente resolvido (...), pois a conflituosidade é requisito e não empecilho a uma convivência saudável”.

O escopo da mediação não é a produção de um acordo, como ocorre na conciliação. O que se busca com esse método é a transformação do conflito, é o desenvolvimento da autonomia das partes que estão em conflito, para que elas sejam capazes de lidar com as tensões que uma relação social traz, para que elas sejam capazes de construir um canal de comunicação eficaz e aberto que funcione como meio eficiente para resolução do litígio em questão e de tantos outros que podem surgir. É um exercício de alteridade que as partes realizam, já que elas tem ser capazes de escutar as demandas, os anseios da outra parte para compreender o que ambos almejam.

É um meio que não enxerga apenas o conflito delimitado no processo, mas que tenta abordar as raízes, o que tem de mais profundo no conflito. Por ter uma dimensão emocional forte, cabe ao mediador um agir comprometido, um agir em consonância aos sentimentos e desejos das partes.

---

<sup>57</sup> Ibidem, pág.178

<sup>58</sup> JAZZAR, Inês Sleiman Molina. Mediação e Conflitos Coletivos de Trabalho. Pág. 83

<sup>59</sup> COSTA, Alexandre Araújo. Cartografia dos métodos de composição de conflitos. pág.179

Jazzar<sup>60</sup> defende a mediação como forma de resolução dos conflitos coletivos do trabalho, onde as partes sejam capazes de recorrerem a um órgão mediador, seja ele institucional ou escolhido pelas partes. Já que entre o sindicato da categoria profissional e o sindicato da categoria econômica há um relacionamento duradouro, há um vínculo que deve ser preservado, jamais desgastado.

Como bem observou Gomma<sup>61</sup>, “a mediação é um processo caracterizado pela flexibilidade procedimental”, sendo assim, a divisão das fases em uma mediação varia de acordo com o autor. O manual de mediação judicial brasileiro para conflitos individuais apresenta as seguintes fases: uma fase inicial, onde o mediador apresenta-se às partes, explica qual será o formato e natureza da mediação. Uma segunda parte onde ocorre a reunião de informações sobre as partes e sobre o conflito trazido. Na terceira fase, há a identificação das questões, interesses e sentimentos, nesse momento o mediador apresentará um resumo do conflito utilizando uma linguagem positiva e neutra, iniciando uma ressignificação do conflito. Uma quarta fase onde ocorre o esclarecimento das controvérsias e dos interesses. Após a compreensão do conflito pelas partes e pelo mediador, ele passará a conduzir as partes para uma análise das possíveis soluções. Na sexta fase, se a solução encontrada for satisfatória, será redigido um acordo para que as assinem, caso queiram.

Esse acordo não é o mesmo que ocorre na conciliação. Na mediação não houve um cerceamento da autonomia das partes, elas não foram forçadas a assinar pensando que caso o conflito fosse para o judiciário a decisão que o juiz tomaria seria pior. Na mediação há um processo colaborativo e consciente entre as partes.

Por ser flexível, essas fases propostas podem ser subdivididas ou modificadas de acordo com a necessidade, interesse e envolvimento das partes no processo. Além dessas fases, há um procedimento que deve ser realizado antes da chegada das partes, especialmente a preparação do local, momento em que se deve conferir se o ambiente está adequado à realização de uma mediação, se a mesa é própria, se a iluminação está adequada, como está a temperatura do ambiente, se o recinto oferece privacidade, se há

---

<sup>60</sup> JAZZAR, Inês Sleiman Molina. Mediação e Conflitos Coletivos de Trabalho. Pág. 84

<sup>61</sup> AZEVEDO, André Gomma de. Perspectivas metodológicas do processo de mediação: apontamentos sobre a autocomposição no direito processual. Pág 164

outros locais em que se possam realizar sessões individuais, entre outras itens que devem ser checados para que a mediação ocorra de maneira agradável.

## HETEROCOMPOSIÇÃO

### Arbitragem

Como já sabemos, a arbitragem é um método heterocompositivo de resolução de conflitos, no qual há um terceiro imparcial que tem poder de decisão vinculativo, o árbitro. A diferença entre a arbitragem e o processo judicial é que nesse método as partes tem autonomia para escolher esse terceiro que decidirá o litígio. Segundo Costa<sup>62</sup>:

“A autoridade do árbitro, portanto, não deriva de uma autoridade superior às partes, mas da própria autonomia das pessoas envolvidas no conflito: se elas poderiam resolver o litígio por meio de uma autocomposição, também podem elas escolher uma autoridade para dar fim ao litígio. Por não depender de uma autoridade superior às partes, a arbitragem é a única forma de heterocomposição existente no direito internacional, pois não há nenhuma autoridade internacional que seja hierarquicamente superior à dos Estados.”

Alexandre Costa cita como exemplo o Tribunal de Haia, um tribunal arbitral que resolve conflitos entre Estados que aceitem se submeter à sua jurisdição. Saindo do âmbito internacional, hodiernamente é comum que as partes, no direito interno, ao firmarem um negócio jurídico estabeleçam uma cláusula compromissória afirmando que determinados litígios que possam surgir em decorrência daquele contrato devem ser submetidas à arbitragem, estabelecendo a resolução por determinada Câmara de Arbitragem ou especificamente por determinado árbitro.

Apesar dessa escolha antecipada pela arbitragem, caso surja um eventual litígio, ela também é possível após a instalação do conflito, hipótese mais complicada, já que as partes podem não entrar em um consenso sobre quem deve realizar tal processo. No Brasil, essa opção é regulamentada pelo Art.9º da Lei 9.307 de 1996, que assim dispõe:

Art. 9º O compromisso arbitral é a convenção através da qual as partes submetem um litígio à arbitragem de uma ou mais pessoas, podendo ser judicial ou extrajudicial.

Tal lei dispõe sobre os requisitos mínimos para que uma arbitragem seja válida e aceita pelo ordenamento jurídico. Além disso, limita sua “aplicação aos direitos disponíveis,

---

<sup>62</sup> COSTA, Alexandre Araújo. Cartografia dos métodos de composição de conflitos. pág.184



especialmente os patrimoniais, vedando a sua utilização em conflitos que envolvem direitos indisponíveis”<sup>63</sup>.

Esse processo heterocompositivo é muito utilizado para casos que exijam uma especificidade técnica ou científica, um conflito que não seria resolvido de maneira adequada pelo processo judicial em razão de seu grau de especialização.

## JURISDIÇÃO

Nada mais é o que o processo judicial, um meio “não alternativo” de resolução de disputas onde o conflito é submetido à apreciação de um terceiro, o juiz que foi instituído pelo Estado, após cumprir certos pré-requisitos.

Delgado afirma que é o método mais importante de “solução de conflitos interindividuais e sociais existentes na sociedade ocidental”<sup>64</sup>, é o “poder-dever conferido ao Estado de revelar o direito incidente sobre determinada situação concreta”<sup>65</sup>

Esse juiz decide os litígios com base em uma ordenamento jurídico positivo. Como característica desse processo, podemos citar a obrigatoriedade, isto é, não cabe a uma das partes alegar o não reconhecimento da autoridade do juiz, uma vez acionado o processo judicial, as partes ficam obrigatoriamente submetidas à ele.

Além disso, podemos destacar como característica a morosidade, se comparado com outros métodos de resolução de disputas, já que o processo é dotado de fases, tem vários formalismos e conta com uma série de recursos que podem impedir um andamento célere da questão.

Outro ponto que pode ser destacado é o alto custo envolvido em tal processo. Como a resolução envolve vários atores, demandando agentes especializados e uma grande estrutura, os custos são elevados.

---

<sup>63</sup> Ibidem, pág.186

<sup>64</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Direito coletivo do trabalho. Pág.226

<sup>65</sup> Ibidem. Pág.226



## CAPÍTULO IV -DA MEDIAÇÃO NO PROCESSO TRABALHISTA

A idéia central desse capítulo é a do estabelecimento dos métodos autocompositivos, em especial a mediação, como via de resolução de conflito coletivo. Via essa que deve ser levada à sério pelo Estado brasileiro. Para isso, observaremos o modelo que foi implementado no Estado espanhol.

O Estado espanhol percebeu as inúmeras vantagens que são obtidas na resolução alternativa, não judicializada de um conflito coletivo. Para que esses meios fossem utilizados, estabeleceu-se vários mecanismo a fim de evitar o processo.

De acordo com Helena Muñoz<sup>66</sup>, o primeiro mecanismo de resolução dos conflitos coletivos encontra-se na comissão paritária, a qual compete a interpretação do convênio coletivo quando há alguma controvérsia sobre ele, evitando-se, em um primeiro momento, a judicialização.

O segundo mecanismo está regulamentado pelo Real Decreto Lei 17/1977, que regulamentou a possibilidade de intervenção da administração na resolução de conflitos coletivos, assim entendidos como situações conflitivas que afetem a interesses gerais dos trabalhadores. Essa intervenção pode ser através da mediação ou da arbitragem, como é também é observado no Estatuto dos Trabalhadores espanhóis:

**Artículo 91. Aplicación e interpretación.--** Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias, de conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación con carácter general de los convenios colectivos, se resolverá por la jurisdicción competente.

No obstante lo anterior en los convenios colectivos y en los acuerdos a que se refiere el artículo 83.2 y 3, de esta ley, **se podrán establecer procedimientos, como la mediación y el arbitraje, para la solución de las controversias colectivas derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos.** (Grifo meu)

**El acuerdo logrado a través de la mediación y el laudo arbitral tendrán la eficacia jurídica y tramitación de los convenios colectivos regulados en la presente ley,** siempre que quienes hubiesen adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un convenio colectivo conforme a lo previsto en los artículos 87, 88 y 89 de esta ley. (Grifo meu)

Estos acuerdos y laudos serán susceptibles de impugnación por los motivos y conforme a los procedimientos previstos para los convenios colectivos. Específicamente, cabrá el recurso contra el laudo arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando el laudo hubiese resuelto sobre

---

<sup>66</sup> MUÑOZ, Helena Soleto. Mediación Laboral: Mediación Comunitária. Pág.333

puntos no sometidos a su decisión.

Em terceiro lugar, as partes podem comparecer a uma sessão de conciliação prévia, que lhes permite acudir ao processo judicial caso não obtenham êxito. Esse terceiro mecanismo funciona de maneira similar ao mecanismo de conciliação prévia, muito presente em nosso sistema trabalhista, como podemos observar nas disposições da Lei de Procedimiento Laboral:

**Art.63 Será requisito previo para la tramitación del proceso el intento de conciliación ante el servicio administrativo correspondiente o ante el órgano que asuma estas funciones que podrá constituirse mediante los acuerdos interprofesionales o los convenios colectivos** a los que se refiere el artículo 83 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como los acuerdos de interés profesional a los que se refiere el artículo 13 de la Ley del Estatuto del Trabajo Autónomo. (Grifo meu)

**Art.64 Se exceptúan de este requisito los procesos que exijan la reclamación previa en vía administrativa, los que versen sobre Seguridad Social, los relativos al disfrute de vacaciones y a materia electoral, movilidad geográfica, modificación sustancial de las condiciones de trabajo,** los de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a los que se refiere el artículo 138 bis, los iniciados de oficio, los de impugnación de convenios colectivos, los de impugnación de los estatutos de los sindicatos o de su modificación y los de tutela de los derechos fundamentales. También se exceptúa el ejercicio de las acciones laborales derivadas de los derechos establecidos en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. (Grifo meu)

Para implementar esses segundo mecanismo de resolução extrajudicial, que foi fomentado pelo legislador, cada Comunidade Autônoma da Espanha, que nada mais é que uma entidade territorial que conta com autonomia legislativa, desenvolveu seus próprios procedimentos através de um Instituto ou Tribunal, que não é órgão judicial, como já sabemos, mas trabalha em cooperação com a justiça espanhola na resolução dos conflitos coletivos. Tais institutos/tribunais funcionam com base em acordos inter-profissionais firmados entre sindicatos e organizações patronais.

A comunidade autônoma de Valência criou o TAL, Tribunal de Arbitraje Laboral de la Comunidad Valenciana, a Cataluña criou o Tribunal Laboral de Cataluña, a Extremadura criou a Fundación de Relaciones Laborales de Extremadura, a comunidade de Múrcia, por sua vez, criou a Fundación Oficina Extrajudicial de Resolución de Conflictos Laborales de Murcia. As outras 11 Comunidades Autônomas também criaram seus respectivos institutos.

Caso o conflito coletivo ultrapasse o âmbito territorial da Comunidade Autónoma, ele será regido pelo Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA)<sup>67</sup>, que é uma fundação tutelada pelo Ministério do Trabalho advinda de um Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), um acordo que foi celebrado em 1996 entre as grandes confederações patronais da Espanha, a CEOE (Confederación Española de Organizaciones Empresariales) e CEPYME (Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa), e os grandes sindicatos espanhóis, CCOO (Comisiones Obreras) e UGT (Unión General de Trabajadores). Analisaremos o Instituto Laboral de Madrid, exemplo de resolução extrajudicial de uma comunidade autónoma, juntamente com uma breve análise do ASEC.

Hodiernamente, vige o V Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC –IV) assinado em 2012, que como o próprio nome sugere, esse acordo é uma continuação dos ASEC I, II, III, IV. O âmbito de aplicação do ASEC V é da totalidade do território nacional, e os conflitos submetidos ao ASEC são os dispostos em seu Art.4:

a. Los conflictos colectivos de interpretación y aplicación definidos de conformidad con lo establecido en el artículo 151 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral.

b. Los conflictos surgidos durante la negociación de un Convenio Colectivo u otro acuerdo o pacto colectivo, que conlleven el bloqueo de la negociación correspondiente, por un período de cinco meses a contar desde la constitución de la mesa negociadora. La/s parte/s deberá/n manifestar las diferencias sustanciales que han determinado tal bloqueo. No será preciso el transcurso de este período cuando la mediación sea solicitada conjuntamente por quienes tengan capacidad para suscribir el Convenio con efectos generales.

**c. Los conflictos que den lugar a la convocatoria de una huelga o que se susciten sobre la determinación de los servicios de seguridad y mantenimiento en caso de huelga. (Grifo meu)**

d. Los conflictos derivados de discrepancias surgidas en el período de consultas exigido por los artículos 40, 41, 47 y 51 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Las controversias colectivas que surjan con ocasión de la aplicación e interpretación de un convenio colectivo a causa de la existencia de diferencias sustanciales que conlleven el bloqueo en la adopción del correspondiente acuerdo en la Comisión Paritaria. La iniciativa de sometimiento a los procedimientos previstos en este Acuerdo deberá instarse por la mayoría de ambas representaciones de dicha Comisión Paritaria.

Esses conflitos são submetidos ao acordo desde que o conflito exceda o âmbito de uma Comunidade Autónoma, ou que ele afete vários centros de trabalho radicados em diferentes Comunidades Autónomas, ou tratando-se de um conflito de interpretação e aplicação de um convênio coletivo de âmbito superior, nacional.

---

<sup>67</sup> Para mais informações, vide: <http://fsima.es>

Vale notar, como bem observou Uguina<sup>68</sup>, que tais acordos de solução de conflitos laborais devem ter um caráter inter-profissional ou inter-setorial, estendendo a seu campo de aplicação a totalidade ou ao menos a grande parte do sistema produtivo no âmbito de aplicação correspondente. Para que tal meio de resolução seja válido, é necessário a ratificação ou adesão expressa dos representantes dos trabalhadores e dos empresários ou suas organizações representativas ao acordo.

A mediação, como já vimos, é um procedimento voluntário entre as partes que a buscam como meio de resolução de seu conflito. Na ASEC, entretanto, a mediação pode ser tornar obrigatória desde que solicitada por uma das partes, substituindo assim, o trâmite da conciliação prévia obrigatória. Conforme dispõe o Art.12.4:

**4. Dentro del ámbito del presente Acuerdo el procedimiento de mediación será obligatorio cuando lo solicite una de las partes legitimadas. (Grifo meu)**

No obstante ello, la mediación será preceptiva como requisito preprocesal para la interposición de demandas de conflicto colectivo ante la jurisdicción laboral por cualquiera de las partes y sustituye, por tanto, a la conciliación administrativa previa.

Essa obrigatoriedade ocorre somente para âmbitos superiores. O preambulo do V ASEC ressalta que:

La utilización de los medios extrajudiciales ha de estar basada, en principio, en la voluntariedad, excepto cuando por acuerdo de las partes correspondientes, a nivel de empresa o ámbito superior, se establezca la obligatoriedad de los mismos, lo que es de aplicación, particularmente, a la institución del arbitraje. En este caso, ha de garantizarse el funcionamiento rápido y efectivo de tales medios a efectos de no lesionar el derecho a la tutela judicial efectiva o dilatar la resolución de las controversias por otras posibles vías.

Nesses casos, a mediação torna-se um requisito pré-processual para interposição de uma demanda de dissídio coletivo. No caso da greve, exige-se o esgotamento da mediação anteriormente a sua comunicação formal.

O início da mediação impedirá, dessa forma, o exercício de ações judiciais, administrativas ou quaisquer outras cujo escopo seja a solução do conflito, esse impedimento subsistirá quanto essa durar. Como bem observou Uguina<sup>69</sup>, esse impedimento resulta em um esfriamento do conflito, que pode contribuir de maneira positiva à essa resolução, diminuindo os custos econômicos e criando uma pausa, durante o

---

<sup>68</sup> UGUINA, Jesús Mercader. Lecciones de Derecho del Trabajo. Pág.779

<sup>69</sup> Ibidem. Pág.784

tempo do procedimento da mediação, entre a formalização do litígio e a adoção de medidas unilaterais de pressão, como ocorre no exercício do direito de greve.

A mediação é de fato iniciada com um pedido escrito ao Serviço Interconfederal de Mediação e Arbitragem (SIMA), em que deverá constar, em primeiro lugar, a identificação das partes em conflito. Em segundo lugar, o objeto do conflito, com detalhes como a sua origem, desenvolvimento, pretensões e razões que o fundamentam. Em terceiro lugar, o coletivo de trabalhadores afetados pelo conflito e o âmbito territorial do mesmo. Em quarto lugar, o papel da comissão paritária nos casos de interpretação e aplicação de um Convênio coletivo.

A partir daí, designa-se um mediador ou mediadores, que deverão ser alheios ao conflito concreto em que atuam, sem que concorram interesses pessoais ou profissionais diretos suscetíveis de alterar de alguma maneira ou condicionar a atividade mediadora. Uma vez protocolado o pedido para que a mediação seja realizada, em um prazo de três dias úteis deverá ocorrer a designação do mediador, seja pelas partes, seja pelo próprio Serviço Interconfederal. O SIMA oferece uma lista formada por sindicalistas mediadores, mediadores representantes dos interesses dos empresários, advogados, professores universitários, entre outras pessoas que tenha a capacidade e treinamento para realização da mediação.

A atividade do mediador é iniciada logo após a sua designação, conforme os trâmites que esse mediador considerar apropriado. Vale lembrar que a mediação é um meio de resolução que conta com flexibilidade procedimental, cabendo ao mediador avaliar as fases que são necessárias e a ordem de realização das mesmas.

Durante a mediação, será ressaltada a necessidade da confidencialidade das informações ali fornecidas e utilizadas e que todo o procedimento está adstrito aos princípios da igualdade e contraditório. Ademais, as partes ficam avisadas de que a tramitação da mediação não implicará em uma ampliação dos prazos estabelecidos legalmente para o desenvolvimento e execuções de determinadas ações, como é o caso do prazo legal estabelecido no caso de comunicação de greve em serviços públicos, que é de dez dias.

Há uma tramitação especial a ser seguida em caso de greve. Como já vimos, para que haja uma convocatória de greve, faz-se necessário a participação em uma mediação, sendo esta obrigatória em ao menos 72 horas antes de sua comunicação formal, prazo esse

passível de prorrogação caso as partes estejam de acordo, como disposto no Art.17 do ASEC V:

*Procedimiento específico en los supuestos de huelga.*

1. Antes de la comunicación formal de una huelga, la mediación deberá producirse a solicitud de los convocantes. Éstos deberán formular por escrito su solicitud incluyendo los objetivos de la huelga, las gestiones realizadas y la fecha prevista para el inicio de la misma. De dicho escrito, se enviará copia al empresario.

2. **Entre la solicitud de mediación y la comunicación formal de la huelga deberán transcurrir, al menos, setenta y dos horas desde su inicio, salvo que las partes, de común acuerdo, prorroguen dicho plazo.** El SIMA deberá, en el plazo de veinticuatro horas, atender la solicitud de mediación, proceder conforme a lo establecido en el artículo 14.3 sobre designación de mediador o mediadores y convocar a las partes para llevar a cabo la mediación. (Grifo meu)

Após a protocolização do pedido, o SIMA deverá atender a solicitação em até 24 horas, devendo designar um mediador e seguir os procedimentos que foram acima descritos.

A comunicação formal da convocatória da greve deve especificar a mediação que foi tentada e que ela foi feita sem êxito. Caso não haja o cumprimento de tal obrigação, a greve poderá ser considerada ilegal, conforme dispõe o Art.11 do Real Decreto Lei 77/1977 que regula as relações de trabalho:

La huelga es ilegal:

d) Cuando se produzca contraviniendo lo dispuesto en el presente Real Decreto-ley, o lo expresamente pactado en Convenio Colectivo para la solución de conflictos.

O comparecimento é obrigatório para as partes em conflito, como consequência do dever de negociar implícito a natureza dessa mediação e imposto legalmente no caso de greve, conforme disposição do Art.8.2 do Real Decreto Lei 77/1977:

Dos. Desde el momento del preaviso y durante la huelga, el Comité de huelga y el empresario, y en su caso los representantes designados por los distintos Comités de huelga y por los empresarios afectados, deberán negociar para llegar a un acuerdo, sin perjuicio de que en cualquier momento los trabajadores puedan dar por terminada aquélla. El pacto que ponga fin a la huelga tendrá la misma eficacia que lo acordado en Convenio Colectivo.

Com relação à mediação feita para que haja o estabelecimento dos serviços de segurança e manutenção em caso de greve, a solicitude deverá ocorrer dentro de 24 horas seguintes à convocação formal da greve. Como preconiza o Art. 17.6 do ASEC V:



6. Cuando se plantee la mediación en relación con la concreción de los servicios de seguridad y mantenimiento, ésta se iniciará a solicitud de cualquiera de las partes si se plantea dentro de las veinticuatro horas siguientes a la comunicación formal de la huelga. Este procedimiento también tendrá una duración de setenta y dos horas.

A finalização da mediação ocorrerá em 72 horas, no caso de greve, mas que pode ser prorrogado de acordo com a necessidade das partes. O mediador poderá sugerir soluções que poderão ser aceitas ou rejeitadas pelas partes. A mediação poderá terminar das seguintes formas: com um acordo, um desacordo, um expediente ou uma tentativa sem efeito.

O acordo deve ser formalizado por escrito, ele constará na ata final do procedimento. Caso as partes desejem serem submetidas ao procedimento arbitral, deverá constar em ata também. Esses acordos possuem eficácia geral frente à terceiros, se tiverem sido subscritos pelas representações profissionais que preencham os requisitos de legitimação estipulados pelo Estatuto dos trabalhadores. Esse acordo tem força executiva entre as partes intervenientes, sem a necessidade de ratificação ante a um juiz ou tribunal, podendo ser levado a efeito pelo trâmite de execução de sentenças.

No caso de desacordo, deve-se consignar em uma ata essa circunstância, devendo constar as propostas que foram feitas pelo órgão de mediação.

Já o expediente nada é mais é que um documento feito afirmando que a(s) parte(s) solicitante(s) não compareceram. Já a tentativa sem efeito ocorre quando a parte que não solicitou, a que foi demandada, caso ela exista, não compareça à mediação. Nessa hipóteses, poderá ser realizada uma segunda convocatória para que ela compareça.

De acordo com os dados do SIMA<sup>70</sup>:

Ano	2007	2008	2009	2010	2011
Total de Procedimentos	217	225	294	264	243

Tipo de procedimento					
Mediação	99%	99%	99%	99%	97%
Arbitragem	1%	1%	1%	1%	3%

Tipo de Conflito					
------------------	--	--	--	--	--

<sup>70</sup> Disponível em: <http://fsima.es/wp-content/uploads/Evolución-conflictos-2007-2011.pdf>

Interpretação e Aplicação	83%	83%	87%	78%	73%
Greve	2%	3%	3%	17%	20%

Resultado					
Acordos em Mediação	33%	38%	26%	34%	28%

Pelos dados disponibilizados por esse Serviço de Mediação e Arbitragem, podemos notar que houve um aumento considerável nos casos que foram levados que dizem respeito ao conflito coletivo no direito de greve. Infelizmente, o SIMA não disponibilizou quantos desses acordos feitos em mediação são relativos à greve.

Apesar de não termos esses dados, podemos notar que, em média, 30% dos casos são resolvidos pelo SIMA, evitando-se assim, a judicialização desses conflitos coletivos. Vale observar que o número de casos tem decrescido ao longo dos anos, o que provavelmente indica que um dos objetivos da mediação está sendo cumprido, qual seja um aumento capacidade comunicativa e de resolução dos próprios conflitos entre as partes.

No Instituto Laboral de Madrid, que segue os mesmos trâmites do ASEC V, com a diferenciação de que se trata de um sistema extrajudicial de conflitos laborais com incidência na Comunidade Autónoma de Madrid, decorrente de um Acordo firmado entre as Uniões Sindicais de Madrid (CC.OO, UGT e CEIM) e a Confederação Empresarial de Madrid (CEOE). Observaremos alguns dados de tal Instituto<sup>71</sup>:

Ano	2007	2008	2009	2010	2011
Total de Procedimentos	588	703	687	650	801

Ano 2011	Estatística Geral (em números absolutos)
Expedientes processados	801
Tramitações Efetivas	570
Com acordo	236
Sem Acordo	334
Tramitações Não Efetivas	230
Tentativa sem efeito	155

<sup>71</sup> Disponíveis em: <http://www.institutolaboralmadrid.org/framer/framer.htm>

Desistência	42
Expediente	33

Mediações Prévias à Convocatória de Greve					
Ano	2007	2008	2009	2010	2011
Greves Convocadas	100	143	106	163	210
Tramitações Efetivas	84	122	95	130	153
Acordo	44	46	39	50	48
Sem Acordo	40	76	56	80	105
Não efetiva	16	21	11	33	57
% Acordos	52%	38%	41%	38%	31%

Acordos Alcançados em Mediações Prévias à Convocatória de Greve por Setores	Ano 2011
Transportes	24
Alimentação	3
Artes Gráficas	3
Ajuda Doméstica	29
Bancário	2
Comércio	1
Construção	10
Educação	3
Hotelaria	6
Limpeza Pública	45
Metalurgia	37
Escritórios	10
Química	7
Saúde	6
Serviços	40
Total	227

Jornadas não perdidas em decorrência da Mediação Prévia à Convocatória da Greve					
Ano	2007	2008	2009	2010	2011
Total de jornadas	529.208	58.523	37.463	44.485	62.041

Depreende-se desses dados a importância de um Instituto que utilize como meio de resolução a mediação. Só no ano de 2011, com a mediação prévia, 48 greves foram desconvocadas, evitando que mais de 60 mil jornadas de trabalho fossem perdidas, o que implicaria em um custo de mais de oito milhões de euros no valor total.

Apesar das críticas que podem (e devem) ser feitas ao instituir a mediação como um método de resolução obrigatório, críticas essas que são similares e que fizemos ao analisarmos brevemente o funcionamento da conciliação trabalhista feita no processo brasileiro, podemos perceber que não há uma imposição, uma ameaça de que caso a mediação não obtenha êxito, de que caso não seja feito um acordo, a resolução do conflito na esfera judicial será pior para ambas as partes.

A presença em si de um Instituto de resolução extrajudicial que segue os trâmites exigidos em lei, sejam essas exigências as presentes no Estatuto dos Trabalhadores ou no Decreto legislativo regulamentador do procedimento laboral espanhol, é essencial para um Estado democrático que tem como escopo a regulamentação e resolução de maneira eficiente dos conflitos que surgem em uma sociedade, conflitos esses que não devem ser combatidos, como já vimos, mas que devem ser gerenciados de uma maneira inteligente.

Ao observamos tais dados, compreendemos que a mediação deve ser adotada como paradigma da solução de controvérsias no direito coletivo e, em especial, no direito de greve. Nesse sentido, temos Jazzar<sup>72</sup>:

“Assim, a abordagem do conflito coletivo de trabalho num processo de mediação possibilita não apenas uma análise mais detalhada e real dos aspectos sócio-econômicos que interferem nas relações dos envolvidos, como também o exercício da autonomia e representatividade dos sujeitos coletivos. A administração dos conflitos de trabalho num procedimento de mediação estimula a consciência coletiva, que é a base do movimento sindical e atua de forma educativa, de modo que os sujeitos envolvidos entendam melhor suas aspirações, evitando futuros conflitos ou mantendo o diálogo entre as partes para que possam buscar soluções para conflitos futuros. Necessário restabelecer o poder da sociedade e das pessoas, para que decidam seus conflitos de uma maneira mais construtiva, garantindo a produção de alternativas aos problemas envolvidos.”

<sup>72</sup> JAZZAR, Inês Sleiman Molina. Mediação e Conflitos Coletivos de Trabalho. Pág. 48

Devemos enxergar a mediação como um meio válido e, inúmeras vezes, um meio que costuma ser mais apropriado para a pacificação social das partes envolvidas no conflito. Como pacificação não devemos aceitar o conceito adotado pelo judiciário, como já observamos anteriormente. Busca-se a pacificação das partes em conflito pela composição dos seus reais interesses<sup>73</sup>, busca-se a resolução integral do conflito, a lide sociológica e não apenas do conflito limitado que é levado ao judiciário para uma resolução, da lide processual, daquilo que os advogados descreveram na petição inicial.

Como benefício da adoção da mediação, temos o empoderamento das partes que, segundo o Manual de mediação judicial<sup>74</sup>, significa “a busca pela restauração do senso de valor e poder da parte para que esta esteja apta a melhor dirimir futuros conflitos”.

Além disso, é comum que a mediação aperfeiçoe o relacionamento social existente entre as partes, em razão desse empoderamento que proporciona um canal aberto e eficaz de comunicação entre elas.

Vale destacar também como uma vantagem o baixo custo do processo se comparado com o processo judicial e a celeridade na resolução do conflito. No modelo espanhol, todo procedimento é custeado pelo Estado, as partes não pagam nada pelos serviços desses institutos.

---

<sup>73</sup> Ibidem. Pág 57

<sup>74</sup> Manual de mediação judicial, pág.70

## CONCLUSÃO

Buscamos analisar nesse estudo um pouco sobre o histórico do movimento grevista espanhol e brasileiro como forma de compreendermos o seu desenvolvimento e percebermos que tais conflitos coletivos, que chegam a valer-se da autotutela, são conflitos inerentes à relação social construída entre empregados e empregadores, não podendo ser enxergados como algo negativo que deve ser combatido, eliminado, mas como um motor capaz de trazer transformações benéficas para toda a sociedade.

Por serem conflitos entre partes que mantem um relacionamento continuado, eles exigem uma resolução diferenciada, não cabendo, na maioria das vezes, a solução proposta pelo sistema judiciário brasileiro, que não conta com condições para tratar do conflito real existente entre tais partes, prometendo uma solução que não pode cumprir, como vimos na lição de Warat<sup>75</sup>, “as promessas do Direito são como as de amor, se faz, mesmo quando se sabe que não se pode cumprir o prometido”.

Enxergamos como necessário o desenvolvimento de um modelo, e aqui sugerimos o modelo espanhol, de resolução de conflitos coletivos em que as partes sejam capazes de resolver suas disputas de modo construtivo, em que haja o fortalecimento das relações sociais e uma abordagem mais ampla de todo o conflito.

Cremos que o instrumento de resolução de conflitos que mais se adequa para tais casos é a mediação, que consegue resolver a lide sociológica que existe entre as partes, não se restringindo à lide processual, àquela que é judicializada.

Acreditamos na mediação como ética da alteridade<sup>76</sup>, como bem colocou Warat, já que “reivindica a recuperação do respeito e do reconhecimento da integridade e da totalidade de todos os espaços de privacidade do outro”, um instrumento capaz de aumentar a autonomia e representatividade dos sujeitos coletivos que estão envolvidos em um conflito coletivo.

Entendemos que o acesso à justiça não deve ser associado e limitado pelo conceito de acesso ao poder judiciário, de acordo com Jazzar<sup>77</sup>:

“O direito ao acesso à Justiça é, constitucionalmente, um direito fundamental que pode servir de ferramenta às organizações da sociedade civil para pressionar o

---

<sup>75</sup> WARAT, Luis Alberto. O ofício do mediador. Pág 163

<sup>76</sup> Ibidem. Pág. 70

<sup>77</sup> JAZZAR, Inês Sleiman Molina. Mediação e Conflitos Coletivos de Trabalho. Pág. 126

Estado na busca da realização de políticas públicas eficientes, com vistas a disponibilizar à sociedade os instrumentos jurídicos necessários à aproximação do Direito da ideia de Justiça como força transformadora dos conflitos. Para existir uma efetiva proteção ao acesso à Justiça, é necessário o desenvolvimento de políticas públicas visando conscientizar a sociedade de seus direitos e deveres, estimulando-se, num ambiente pluralista, a utilização de formas alternativas de resolução de conflitos”

Enxergamos, no modelo espanhol, esse ambiente pluralista que foi capaz de agregar essas formas alternativas de resolução de conflitos de uma maneira eficiente que, para além da resolução do conflito que se impõe, é capaz de proporcionar a manutenção das relações existentes entre as partes.

Cabe ao Estado brasileiro implementar uma política pública que vise incentivar a utilização da mediação de uma maneira séria e adequada para a resolução de nossos conflitos coletivos, para que haja uma pacificação social.

## BIBLIOGRAFIA

AZEVEDO, André Gomma de (Org.). **Manual de Mediação Judicial**. 3ª. ed. Brasília: Ministério da Justiça e Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento - PNUD, 2012. 331 p.

BASILE, César Reinaldo Offa. **Direito do Trabalho: Duração do Trabalho a Direito de Greve**. 3ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

BOBBIO, Norberto; MATTEUCCI, Nicola; PASQUINO, Gianfranco. Dicionário de Política. 11ª Ed. Brasília: Editora UnB. Disponível em: [http://www.pgcsiamspe.org/Mario\\_Porto/02-DicionarioDePolitica.pdf.pdf](http://www.pgcsiamspe.org/Mario_Porto/02-DicionarioDePolitica.pdf.pdf) . Acessado em 29 de jan. de 2013.

BRASIL. Código Penal de 1890. Senado Federal. Disponível em: <http://www6.senado.gov.br/legislacao/ListaPublicacoes.action?id=66049> . Consulta em 17 de jan. 2013

BRASIL. Lei nº35 de 04/04/1935. Câmara dos Deputados. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1930-1939/lei-38-4-abril-1935-397878-republicacao-77367-pl.html> . Consulta em 17 de jan. 2013.

BRASIL. Constituição de 1946. Palácio do Planalto. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao46.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm) . Consulta em 17 de jan. 2013.

BRASIL. Constituição da República Federativa de 1988. Palácio do Planalto. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm) Consulta em 3 de jan. de 2013.

BRASIL. Lei 7.783 de 1989 . Palácio do Planalto. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L7783.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7783.htm) . Consulta em 15 de jan. 2013.

BRASIL. Lei 9.307 de 1996 . Palácio do Planalto. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9307.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9307.htm) . Consulta em 15 de jan. 2013.

CINTRA, Antônio Carlos de Araújo; GRINOVER, Ada Pellegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria Geral do Processo**. 24. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2008. 384 p.

COIMBRA, Flávia Natario; RODRIGUES, Taís Teodoro. **O Direito de Greve do Servidor Público Civil**. Revista da Consultoria Jurídica do Ministério das Cidades. Pag 79 -96. Disponível em: [http://www.mp.go.gov.br/portalweb/hp/10/docs/5\\_o\\_direito\\_de\\_greve\\_do\\_servidor\\_publico\\_civil-panorama\\_e\\_evolucao\\_normativa\\_e\\_jurisprudencial\\_da\\_materia\\_no\\_brasil.pdf](http://www.mp.go.gov.br/portalweb/hp/10/docs/5_o_direito_de_greve_do_servidor_publico_civil-panorama_e_evolucao_normativa_e_jurisprudencial_da_materia_no_brasil.pdf). Acessado em: 16 de janeiro de 2013.



COSTA, Alexandre Araújo. Estudos em Arbitragem, Mediação e Negociação Vol.3.

COSTA, Walmir Oliveira da. Breve Estudo sobre a solução dos conflitos trabalhistas no Brasil e no Direito comparado. Revista do TST. Vol 76. Nº 2. Abril/Junho 2010 Disponível em: [http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/14036/001\\_costawalmiroliveirada.pdf?sequence=1](http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/14036/001_costawalmiroliveirada.pdf?sequence=1) .Acessado em 01 de fev. 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. Direito Coletivo do Trabalho. 4ª Ed. São Paulo: LTr. 2011, 263 p.

ESPANHA. Estatuto de los Trabajadores. Disponível em: <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/37817/64929/S94ESP01.HTM#t3c2> Consulta em 27 de jan.2013

ESPANHA. Real Decreto Ley 17/1977. Boletín Oficial del Estado. Disponível em: <http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1977-6061> Consulta em 29 de jan. 2013

ESPANHA. Ley de Procedimiento Laboral. Real Decreto Legislativo 2/1995. Disponível em: [http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Derogadas/r13-rdleg2-1995.l1t5.html#c1](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Derogadas/r13-rdleg2-1995.l1t5.html#c1) Consulta em 30 de jan.2013

ESPANHA. IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales. Resolución de 24 de febrero de 2009. Disponível em: [http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Derogadas/r0-res240209-tin.t2.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Derogadas/r0-res240209-tin.t2.html) . Consulta em 25 de jan. 2013.

ESPANHA. V Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales. Resolución de 10 de febrero de 2012. Disponível em: <http://www.boe.es/boe/dias/2012/02/23/pdfs/BOE-A-2012-2655.pdf> . Consulta em 24 de jan.2013.

FRANCO, Francisco Paulino Hermenegildo Teódulo. **Manifiesto de las Palmas**. Disponível em: <<http://www.generalisimofranco.com/discurso11.htm>>. Acesso em: 07 jan. 2013.

GTRAD. Grupo de Pesquisa de Resolução Apropriada de Conflitos. Coordenação de André Felipe Gomma de Azevedo. Desenvolvido pela Faculdade de Direito da Universidade de Brasília. Página da disciplina Arbitragem, Mediação e Negociação da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília, que busca transmitir aos estudantes um panorama do movimento doutrinário voltado a resolução apropriada de disputas (RADs), apresentando textos da teoria autocompositiva nos três principais métodos adotados no Brasil (Arbitragem, Mediação e Negociação) e nos métodos híbridos e demais institutos afetos às RADs (Abordagem Paralela, Avaliação neutra, Avaliação preliminar de conflitos, Conciliação judicial, Gestão de conflitos, Júri simulado, Med-arb, Mini- julgamento, Ombudsman, Parceiragem e Sistema multi-portas, etc.). Disponíveis em: < <http://vsites.unb.br/fd/gt/rad>>. Acesso em: 3 jan. 2013.

HINZ, Henrique Macedo. **Direito Coletivo do Trabalho**.2ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2008. 210 p.

JAZZAR, Inês Sleiman Molina. **Mediação e Conflitos Coletivos de Trabalho**. 2008. 212 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Departamento de Faculdade de Direito, Usp, São Paulo, 2008. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-15032012-090428/pt-br.php>>. Acesso em: 02 jan. 2013.

LEVY, Maurício Rodrigo Tavares. **Mediação de Conflitos Trabalhistas e Promoção de Direitos Humanos**. 2009. 143 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Departamento de Faculdade de Direito, Usp, São Paulo, 2009. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-02122009-164629/pt-br.php>>. Acesso em: 03 jan. 2013.

MELO, Raimundo Simão de. **A Greve no Direito Brasileiro**. 3ª Ed. São Paulo: LTr, 2011. 255p.

MUÑOZ, Helena Soleto. Mediación Laboral: Mediación Comunitária. In: MUÑOZ, Helena Soleto; PARGA, Milagros María Otero. **Mediación y solución de conflictos**: habilidades para una necesidad emergente . Madrid: Tecnos, 2007. Cap. 23, p. 331-341.

NAVARRO, Raquel Yolanda Quintanilla. El derecho de huelga en la doctrina del tribunal constitucional: propuestas para una ley orgánica. **Revista Del Ministerio de Trabajo Y Asuntos Sociales**, Madrid, n.73, p. 337-367, mayo 2008. Disponível em: <[http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub\\_electronicas/destacadas/revista/numeros/73/Est10.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/73/Est10.pdf)>. Acesso em: 12 dez. 2012.

NINET, José Ignacio García. La regulación del derecho de huelga en España (1977 -2012): La Elaboración Jurisprudencial Parte I. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, Barcelona, n. 46, p.77-116, Jan-Fev/2012.

NINET, José Ignacio García. La regulación del derecho de huelga en España (1977 -2012): La Elaboración Jurisprudencial Parte II. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, Barcelona, n. 47, p.92-132, Mar-Abr/2012.

REAL ACADEMIA DE CIENCIAS MORALES Y POLÍTICAS, 2007, Madrid. **La Huelga**: Un debate secular. Madrid: Lintofinter, 2007. 224 p. Disponível em: <[www.racmyp.es/docs/discursos/D66.pdf](http://www.racmyp.es/docs/discursos/D66.pdf)>. Acesso em: 02 jan. 2012.

SOLÍS, Julio Ismael Camacho. La huelga derecho fundamental con la negociación colectiva: suma de responsabilidad jurídica social. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 146, p.1-19, abr. 2012.

UGUINA, Jesús R. Mercader. **Lecciones de Derecho Del Trabajo**. 5ª Ed. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2012. 1039 p.

WARAT, Luis Alberto. **O ofício do mediador**. Vol I. Florianópolis: Habitus, 2001. 279 p.

WARAT, Luis Alberto. Mediación, el Derecho fuera de las normas: para una teoría no normativa del Conflicto. *Publicação Scientia Iuris*. 16p.